

PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ

Escuela de Posgrado



La redefinición del derecho de huelga a partir del empleo de las tecnologías de información y comunicación en los esquemas de trabajo virtual

Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que presenta:

***Sheyla Jazmine, Chuqui Espinoza***

Asesor:

***Campana Zegarra, David***

Lima, 2025

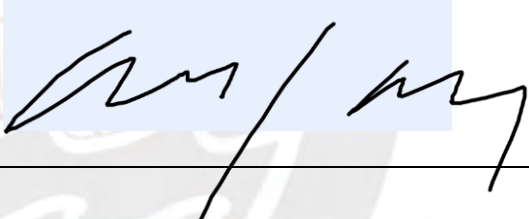
## Informe de Similitud

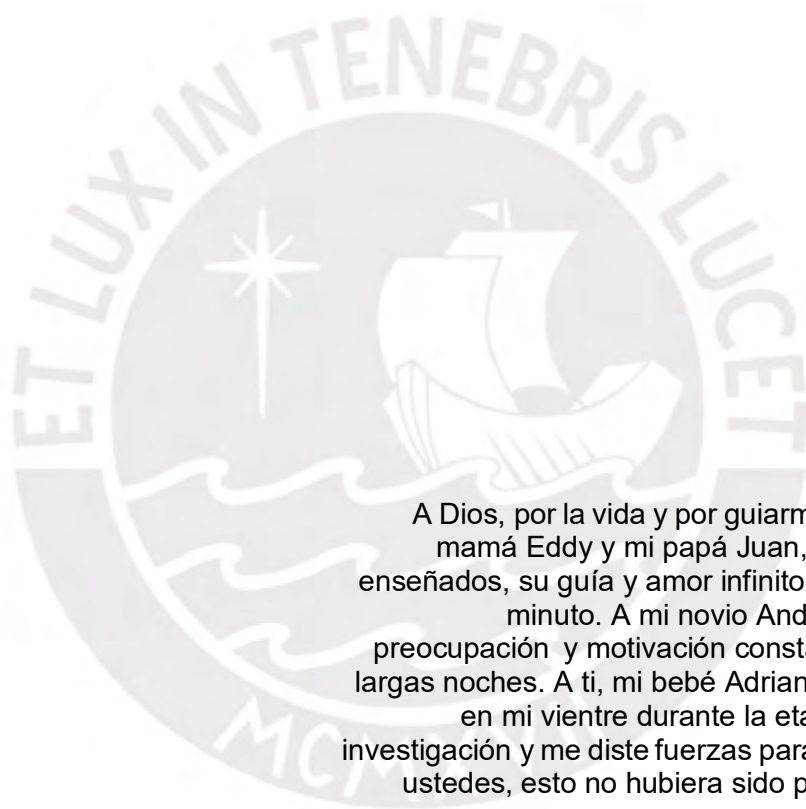
Yo, David José Campana Zegarra, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis titulada(o) La redefinición del derecho de huelga a partir del empleo de las tecnologías de información y comunicación en los esquemas de trabajo virtual, de la autora Sheyla Jazmine Chuqui Espinoza, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 22%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 3/10/2025.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de investigación, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

Lima, 03 de octubre.

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>Campana Zegarra, David José</u>	
DNI: 06178387	Firma
ORCID: 0000-0003-1848-8799	



A Dios, por la vida y por guiarme siempre. A mi mamá Eddy y mi papá Juan, por sus valores enseñados, su guía y amor infinito desde el primer minuto. A mi novio André, por su amor, preocupación y motivación constante durante las largas noches. A ti, mi bebé Adrianito, que creciste en mi vientre durante la etapa final de esta investigación y me diste fuerzas para culminarla. Sin ustedes, esto no hubiera sido posible. Los amo profundamente.

Sheyla Chuqui

## RESUMEN

El derecho de huelga, tradicionalmente entendido como la suspensión colectiva del trabajo con abandono del centro de trabajo, enfrenta desafíos significativos en un contexto donde el trabajo remoto y las plataformas digitales se han vuelto predominantes. La deslocalización del trabajo, facilitada por las TIC, plantea interrogantes sobre cómo se debe definir y ejercer este derecho en la actualidad. Esta investigación se centra en analizar cómo las TIC influyen en los conflictos colectivos de trabajo y en proponer una redefinición del derecho de huelga que contemple estas nuevas modalidades laborales.

Como estado de la cuestión, ya se ha descrito que, a nivel internacional, no existe una definición uniforme del derecho de huelga, lo que complica aún más su regulación en un entorno digital. En Perú, la Constitución y el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, la “LRCT”) reconocen este derecho, pero su definición y aplicación se basan en un modelo estático que no considera las particularidades del trabajo digital y, por ende, la realización de una huelga en un contexto virtual.

En ese sentido, la presente investigación parte de preguntarnos cómo impacta el empleo de las TIC en los alcances de la huelga — como institución jurídica — en esquemas de trabajo virtual. Ello en tanto que, actualmente, su impacto en la regulación solo ha generado un rol flexibilizador e incluso masificador de sus efectos, sin un impacto claro en su regulación.

La hipótesis con la cual partimos la presente investigación y que a lo largo de esta confirmamos es que el empleo de las TIC y sus nuevas particularidades han redimensionado la configuración del derecho de huelga pues la nueva realidad que ofrecen genera que su definición sea insuficiente.

En efecto, la literalidad de su concepción tradicional no hace más que restringir el ámbito de la huelga a espacios que no engloban la totalidad de supuestos de aplicación al condicionar, por ejemplo, el abandono del centro de trabajo, situación que no se visualiza en un contexto digital. En la práctica, podrán darse manifestaciones que se apartan de la definición típica del derecho de huelga (por ejemplo, un plantón convocado por redes sociales, piquetes virtuales, desconexión digital de las plataformas tecnológicas para la prestación de servicios, entre otros) y que, pese a ello, evidencian la conflictividad laboral que dicha institución representa.

De esta manera, nuestro objetivo a lo largo de la presente tesis fue, precisamente, redefinir sus alcances a partir de las nuevas manifestaciones que generan las TIC, partiendo de las nociones teóricas e históricas de la huelga, para luego evaluar su rol sobre el ejercicio de la huelga como derecho y finalmente, conceptualizar dicha institución en un contexto digital.

Dicha concepción concluye en una serie de pautas que debe seguir la Autoridad Administrativa de Trabajo al momento de calificar la procedencia de una huelga, las cuales abordarán los límites, acepciones, y estándares internacionales compatibles con lo señalado a nivel nacional e internacional. De esa manera, no se restringirá la aplicación de una huelga digital en un esquema de trabajo virtual.



## ÍNDICE

RESUMEN	1
ÍNDICE	3
INTRODUCCIÓN	5
<b>CAPÍTULO I: PRIMERA APROXIMACIÓN: LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO</b>	<b>9</b>
1.1. Definición tradicional de la huelga y nuevas modalidades a propósito de las tecnologías de la información y comunicación	9
1.1.1. Aproximación histórica a la huelga	9
1.1.2. Definición y fundamentos del derecho de huelga	11
1.1.3. Modelos del derecho de huelga	14
1.1.4. Límites y restricciones al derecho de huelga	17
1.1.5. Calificación de la huelga y el rol del Estado	19
1.2. Definición de las tecnologías de información y comunicación	22
1.2.1. Descripción de las tecnologías de información y comunicación	22
1.2.2. Marcos regulatorios del uso de las tecnologías de información y comunicación en las relaciones laborales	24
1.2.3. La transformación de los espacios de trabajo y creación de nuevos modelos de negocio a partir del empleo de las tecnologías de la información y comunicación	26
<b>CAPÍTULO II: LA INTERVENCIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN EL DERECHO DE HUELGA</b>	<b>30</b>
2.1. El rol que cumplen las tecnologías de la información y comunicación en el ejercicio del derecho de huelga	30

2.1.1. Rol flexibilizador de las tecnologías de la información y comunicación sobre la huelga	32
2.1.2. Rol masificador de las tecnologías de la información y comunicación sobre la huelga	34
2.2. Desafíos que presentan las tecnologías de la información y comunicación a partir de su empleo en el ejercicio de huelga	42
<b>CAPÍTULO III: NUESTRA VISIÓN SOBRE EL EJERCICIO DE LA HUELGA A RAÍZ DEL IMPACTO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>	47
3.1. Noción de huelga digital	48
3.1.1. Sobre el elemento locativo de la huelga	49
3.1.2. Sobre las modalidades de la huelga digital	51
3.2. Redefinición del derecho de huelga: ¿Nuevo rol de las tecnologías de la información y comunicación?	53
Conclusiones	61
Referencias bibliográficas	64

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el empleo de las tecnologías de información y comunicación (en adelante, las “TIC”) ha evidenciado nuevos espacios de acción en las relaciones laborales. Pese a que su existencia data de hace muchos años, en Perú, cuentan con un rol más protagonista a raíz de la propagación de la COVID-19 y las medidas gubernamentales a propósito del Estado de Emergencia Nacional (Chuqui, 2022, p. 6).

A propósito de la pandemia mundialmente declarada, el Perú pasó de un esquema de trabajo, en su mayoría presencial, a uno de carácter “remoto”. El Gobierno Peruano creó la figura del trabajo remoto a través del Decreto Supremo No. 044-2020-PCM, en el que las actividades que se desarrollaban de forma presencial debían realizarse de forma virtual a fin de cumplir con el aislamiento social obligatorio.

Así, el objeto de la presente tesis es evaluar si la intervención de las TIC tiene un impacto en el ejercicio del derecho huelga como la manifestación de las relaciones colectivas de trabajo en el contexto de los esquemas de trabajo virtuales y, con ello, validar si dicho impacto hace necesario un redimensionamiento sobre los alcances del referido derecho. De hecho, la hipótesis de esta investigación es que el empleo de las TIC genera la necesidad de redimensionar la definición de la huelga pues la actualmente concebida es insuficiente.

Con relación a ello, es necesario partir indicando que se establece el ejercicio del derecho de huelga en el numeral 3) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú que señala que el Estado “(...) *regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones*”.

En cuanto a su definición, las normas internacionales solo enuncian o reconocen el derecho de huelga en algunos dispositivos como el artículo 8° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y del Protocolo de San Salvador. Asimismo, el artículo 3° del Convenio N° 87 de la Organización Internacional de Trabajo se limita a indicar que “*las organizaciones de trabajadores (...) tienen el derecho de (...) organizar su administración y sus actividades y e/ de formular su programa de acción*”. (El resaltado es propio).

En el ordenamiento peruano, el derecho de huelga se define en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por el Decreto Supremo N°

010-2003-TR (en adelante, la “LRCT”), cuyo artículo 72° refiere que la ***“Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo. (...)”*** (El resaltado es propio).

Para efectos de la presente investigación, como se indicó previamente, cabe preguntarnos si el empleo de las TIC impacta en la materialización del derecho de huelga, para lo cual es necesario partir cuestionando si lo esbozado en la legislación interna es suficiente a revisión de los estándares internacionales y de la nueva realidad que ofrecen las TIC o si, en su defecto, cabe un redimensionamiento sobre su definición.

Previamente a la discusión, las TIC se definen como aquellas que *“giran en torno a tres medios básicos: la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones; pero giran, no sólo de forma aislada, sino lo que es más significativo de manera interactiva e interconexionadas, lo que permite conseguir nuevas realidades comunicativas”*(Cabero, 1998, p. 197-206).

Ahora bien, las TIC tienen especial relevancia en las relaciones laborales. A nivel individual, por ejemplo, es una práctica común que el empleador brinde al trabajador, medios tecnológicos para la prestación de servicios (Chuqui, 2022, p. 3), tal es el caso del correo electrónico, plataformas tecnológicas o sistemas informáticos para la emisión de documentos laborales<sup>11</sup>.

En los conflictos colectivos de trabajo, las TIC también tienen un rol protagonista. En la práctica se observan supuestos que nos permite preguntarnos si la definición esbozada por el legislador nacional se adapta a las distintas particularidades que generan las TIC. Precisamente, para el inicio de una huelga, pueden suscitarse actos preparatorios virtuales, convocatorias virtuales a asamblea, el uso de redes sociales para masificar el impacto de la huelga, comunicaciones virtuales, entre otros (Chuqui, 2022, p. 9).

Ahora, hasta el momento, el empleo de las TIC en el ejercicio de derechos colectivos ha sido regulado solo desde una perspectiva flexibilizadora. En efecto, el Decreto Legislativo No. 1499, vigente durante la Emergencia Sanitaria causada por el COVID-19, evidenciaban su rol

---

<sup>1</sup> El artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1499 señala que “para la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral, los/as empleadores/as y trabajadores/as pueden hacer uso de tecnologías de la digitalización, información y comunicación para la sustitución de documentos físicos y firmas ológrafas, de acuerdo con el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa”.

facilitador para las organizaciones sindicales, estableciendo excepciones a los requisitos legales de configuración de la huelga que debían cumplir dichas organizaciones, de manera abiertamente presencial.

En el ejercicio del derecho de huelga, las TIC pueden mostrar distintas particularidades o funcionalidades, por lo que, es preciso analizar si su rol actual en la huelga es meramente flexibilizador — esto es, facilitador de algunos actos que, por su naturaleza son presenciales — o si implica un redimensionamiento de su definición (redefinición). Si hacemos referencia a un redimensionamiento significaría la posibilidad de reconfigurar el derecho, sea a partir de su definición o evaluación por parte de las autoridades competentes<sup>2</sup>.

Ahora bien, para el referido análisis, la presente tesis ha abordado una metodología de trabajo dogmática y de argumentación jurídica. En principio, el enfoque dogmático se centrará en el impacto en la regulación actual del derecho de huelga, en específico, su potencial definición y supuestos condicionantes para su ejercicio a partir de lo regulado en la LRCT, así como el Reglamento de la LRCT, considerando las normas internacionales de trabajo.

A través de ello, se podrá evaluar las particularidades del ejercicio del derecho de huelga a partir del empleo de las TIC y, con ello, determinar los aspectos regulatorios que requieran de una redefinición legal para evitar limitaciones o la aplicación defectuosa del ejercicio del derecho cuando se empleen TIC.

Sumado a ello, el enfoque de argumentación jurídica se centrará en lo señalado en la doctrina nacional e internacional, así como en la jurisprudencia internacional considerando que el empleo de las TIC en el derecho de huelga no ha sido un tema ampliamente evaluado en la jurisprudencia nacional. Ello también fue aplicado para la propuesta de mejora o nueva estructura que se plantea al término de la investigación sobre la regulación actual defectuosa o limitante del derecho de huelga.

De esta manera, la estructura de la tesis desemboca en tres capítulos organizados de la siguiente manera. En el primer capítulo, partimos de la definición jurídica y evolutiva del derecho de huelga, incluyendo sus limitaciones, la calificación de su procedencia, los modelos estático y dinámico, así como el papel del Estado en su regulación. Nótese que, es el modelo polivalente

---

<sup>2</sup> En el caso del trabajo remoto que fue implementado a propósito del Estado de Emergencia Nacional causado por la propagación del COVID-19, así como en el teletrabajo, el uso de las TIC es vital para la prestación de servicios. Sobre todo, en esta última, el teletrabajador realiza sus actividades sin una asistencia presencial a las instalaciones del empleador, salvo algunas situaciones particulares.

el que permite su configuración a través de distintas manifestaciones, como el uso de las TIC, siempre que sean pacíficas.

Asimismo, se hará referencia a la definición histórica de las TIC a fin de caracterizar su empleo en las relaciones laborales y contextualizar su implicancia en el ejercicio de la huelga. Esto también permitirá describir como las TIC han intervenido en los nuevos esquemas de trabajo virtual, dentro de los cuales podemos mencionar al teletrabajo y a los servicios por medio de las plataformas virtuales.

Posteriormente, en el segundo capítulo, se analizará las implicancias de las TIC en la huelga, entendiendo a la virtualidad como un nuevo espacio de acción, desde el frente trabajador, como la constitución de las organizaciones sindicales, y la desconexión digital como manifestación de la huelga digital, así como, desde el frente empleador, para ejemplificar la respuesta que éste puede tener para mitigar sus efectos. Nótese que, también se analizarán los desafíos y oportunidades del empleo de las TIC durante la huelga pues, no solo es necesario validar si suman a una redefinición del derecho sino también si presentan desventajas en su utilización.

Por último, en el tercer capítulo, se esbozará nuestra visión. Al haberse caracterizado su intervención en el ejercicio del derecho y se ha analizado su impacto, en esta sección, se analizará si su rol es flexibilizador y facilitador o si, en su defecto, requiere de un redimensionamiento del derecho entendido como una modificación legislativa de la regulación actual o si es que únicamente es necesaria una mirada analítica, con determinadas pautas, por parte de las autoridades competentes que califican su configuración en la práctica (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo).

# CAPÍTULO 1: PRIMERA APROXIMACIÓN: LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

## 1.1. DEFINICIÓN TRADICIONAL DE LA HUELGA Y NUEVAS MODALIDADES A PROPÓSITO DE LAS TIC

Conocer la definición de la huelga como institución jurídica nos permitirá analizar si la noción que existe hoy en día se adapta o, al menos, admite su aplicación en un nuevo contexto de virtualidad. Para ello, es importante repasar la definición legal propuesta, así como sus principales características entendidas como modelos, limitaciones y el procedimiento de calificación al que es sometida según el ordenamiento jurídico peruano.

### 1.1.1. Aproximación histórica a la huelga

Con relación al origen histórico de la huelga o protestas, la doctrina nacional e internacional no tiene consenso sobre la fecha o data exacta desde la que aparecieron las organizaciones sindicales, considerando que el mercado de trabajo tuvo transformaciones que generaron la organización de la clase obrera.

En ese contexto, se puede hacer referencia a lo señalado por Sidney Tarrow respecto de los movimientos de protesta, los cuales emergen dentro de ciclos de protesta y mediante el uso de repertorios de contención, como formas de acción colectiva, que evolucionan históricamente y que se consolidó a partir del siglo XVIII, a medida que los trabajadores articularon sus demandas de manera colectiva (Inclán, 2017).

Asimismo, dentro de las primeras aproximaciones a una protesta política se encuentran aquellos que tuvieron lugar en Francia, Inglaterra, Alemania y Estados Unidos, haciéndose masivas y de carácter reivindicativo en la segunda mitad del siglo XIX y las dos primeras décadas del siglo XX (Castillo, 2018, p. 4).

Ahora bien, sobre la condición de la protesta como institución jurídica (huelga) pueden existir distintas aproximaciones. Sin embargo, podemos señalar que se genera como una *“respuesta compensatoria al sistema productivo dentro de una relación laboral asimétrica”* (Ciriaco, 2021, p. 12).

Así pues, el mecanismo de protesta — desde su visión histórica — representa una herramienta de autotutela de parte de las organizaciones sindicales o de trabajadores para dar visibilidad a sus reclamos y generar que su espacio de acción se materialice en la práctica. Cabe indicar que, con independencia de la crítica que pueda generar, desde la LRCT, se ha vinculado al ejercicio de la huelga con la negociación colectiva, entendiendo a esta última como el espacio a partir del cual se materializa una huelga<sup>3</sup>.

Para Ermida Uriarte, la huelga tiene distintas acepciones pues es una “solución de conflictos” o una “acción sindical” (1996, p. 40). Mientras que, para Palomeque, la huelga es un mecanismo de autotutela para la defensa de sus intereses o para una mejora de sus condiciones laborales (2005, p. 12).

Por su parte, Villavicencio grafica cómo ha evolucionado históricamente el derecho de huelga, haciendo referencia hasta a 3 fases:

*“de la mano con la evolución jurídica de la libertad sindical, que se suele dividir en las etapas de prohibición, tolerancia, reconocimiento jurídico y promoción-tutela, la huelga ha transitado también por las fases de huelga-delito, huelga-libertad o tolerancia y huelga derecho; es decir, por su consideración como un hecho socialmente dañoso, socialmente indiferente o socialmente útil”* (Villavicencio Ríos, 2008).

Por delito, se entiende a la huelga como un acto prohibido en tanto no era aceptado en la práctica ni en las leyes o normas creadas en dicho momento. La acepción de libertad entendida como un acto que, si bien era permisible, era condicionado o sujetado a determinados límites que, de no seguirlos, generaban implicancias en la situación de las personas que participaban. Finalmente, la huelga — derecho, entendida como el ejercicio de una facultad de las organizaciones sindicales para hacer valer sus derechos como un mecanismo de autotutela o de presión contra el empleador (Villavicencio Ríos, 2008).

Así pues, se evidencia cómo la huelga ha pasado de ser un acto represivo e inicialmente político a un derecho reconocido como de carácter constitucional. De hecho, el valor que se le da a la huelga como institución jurídica - pese a su deficiente regulación - parte de que es un mecanismo de presión que intenta compensar la asimetría existente en la relación laboral. Como señala Vidal Salazar, *“es a través de la pluralidad de trabajadores*

---

<sup>3</sup> En efecto, para la declaración de la huelga se requiere que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje (artículo 73° de la LRCT), debiendo haberse agotado - previamente - la negociación directa entre las partes (artículo 75° de la LRCT).

*agrupados, que puede obligarse a un empleador a efectos de acatar o cumplir lo ya previamente acordado.” (2004, p. 51)*

De esta manera, esta aproximación histórica no hace más que reforzar que, en un contexto virtual, la esencia de la huelga como institución jurídica seguirá siendo la misma. Esto es, se presentará como un mecanismo de presión cuyo objetivo principal es la defensa de los derechos de los trabajadores, lo cual no puede ser desvirtuado con independencia de la forma o vía en la que se materialice una huelga, por ejemplo, a través de las TIC.

### **1.1.2. Definición y fundamentos del derecho de huelga:**

En principio, debemos partir indicando que no existe una norma internacional que haya ofrecido una definición acerca del derecho de huelga. En efecto, el Convenio N° 87 de la Organización Internacional de Trabajo lo reconoce de manera escueta, señalando que *“las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.”* (énfasis agregado).

Con relación a ello, en la recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, se han considerado algunos principios generales o estándares respecto a la naturaleza del derecho de huelga. Dentro de ellos, destacamos que: (i) la huelga implica interrumpir temporalmente las labores o disminuirlas de manera voluntaria; (ii) los intereses que se defienden con la huelga incluyen la mejora en las condiciones de trabajo, así como demás problemas del empleador que impactan en los trabajadores; (iii) el ejercicio de la huelga debe ser pacífica; y (iv) cualquier limitación debería ser razonable y no impedir la posibilidad de acción de las organizaciones sindicales<sup>4</sup> (2018, p. 137 — 143).

Cabe mencionar que, de acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (2023) la interpretación de este artículo del Convenio No. 87 fue sometido a una controversia internacional ante la Corte Internacional de Justicia, en la que se discute si el derecho de huelga está efectivamente protegido por el referido convenio, como señala históricamente la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, o si, por el contrario, no está comprendido en dicho documento. Sin perjuicio de que ello aún no ha sido resuelto al término de la investigación, esta situación

---

<sup>4</sup> Ver párrafos 758, 760, 783, 784 y 789

evidencia la complejidad jurídica del reconocimiento del derecho de huelga en el plano internacional, por lo que podría tenerse una interpretación contextualizada de los instrumentos normativos de la OIT sobre el derecho de huelga.

Por su parte, el literal d) del artículo 8° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como el literal b) del artículo 8.1° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconocen el ejercicio del derecho de huelga mas no establecen una definición sobre dicha institución jurídica.

Similar situación sucede a nivel constitucional. El artículo 28° de la Constitución Política del Perú señala que el Estado *“regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social”*. Por ende, la descripción de la huelga es realmente escueta, limitándose a su reconocimiento como derecho a nivel constitucional e internacional (Chuqui, 2022, p. 18).

En ese sentido, a nivel interno, se esbozó una definición normativa en el artículo 72° del Decreto Supremo No. 010- 2003-TR, T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, “LRCT”) en la que se establecía que la huelga es la *“suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo”*.

Con relación a nuestra regulación interna, es preciso indicar que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT se ha pronunciado sobre la regulación actual peruana, precisamente a raíz de la modificación legislativa que se dio a través del Decreto Supremo No. 014-2022-TR que señaló distintos cambios al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas.

Si bien se destacó que no existan requisitos excesivos, se prohíba expresamente el reemplazo de huelguistas y la simplificación de algunos actos para la declaración de huelga, también se mostró que persisten algunas observaciones como la necesidad de una autoridad adecuada para la calificación de la improcedencia o ilegalidad de la huelga, la promoción del diálogo social, entre otros aspectos, para lo cual, solicitó que el Estado informe de los efectos prácticos de la aplicación del referido Decreto respecto a la protección del derecho de huelga y libertad sindical.

De esta manera, se desprende que la definición de huelga que se propone a nivel local debe ser leído e interpretado a raíz de los estándares internacionales previstos por la

OIT, por lo que representa una suspensión temporal de trabajo que, en su ejercicio, no debe ser limitado de forma excesiva, cuidando su carácter pacífico y consolidando espacios efectivos de diálogo social.

Ahora bien, a nivel doctrinal, Ernesto de la Jara señaló lo siguiente sobre la huelga:

*“(…) la huelga constituye un derecho frecuentemente utilizado por los trabajadores de casi todos los países, como un medio de presión y de protesta en la defensa de sus propios intereses. Se trata pues de un derecho “de” y “para” los trabajadores”* (De La Jara, 1986, p. 21).

Por su parte, Ermida Uriarte define a la huelga como *“un medio de acción sindical, un conflicto colectivo de trabajo o una forma de solucionar el conflicto”* (1996, p. 12-13). Asimismo, esboza que sobre la huelga recaen tres (3) elementos característicos como son la paralización del trabajo; el carácter voluntario de la medida y el carácter colectivo o grupal de la huelga (1996, p. 40).

Con relación a estos tres elementos, vale la pena asimilarlos al contexto digital de una huelga en el que la interrupción de las labores es un aspecto tangible. En efecto, esto puede traducirse en la paralización o interrupción del uso de las plataformas digitales que viabilizan la prestación de servicios, entendida como la desconexión de dichos sistemas tecnológicos.

Por su parte, el carácter voluntario y colectivo o grupal de la medida se asocia a uno de los requisitos que la legislación peruana establece para la configuración de la huelga. Y es que, el artículo 73º de la LRCT establece que para que la huelga se declare, esta se adopte representando la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito. Por ende, en un contexto digital también es aplicable pues los trabajadores podrán convenir, de manera colectiva, el inicio de una huelga por medios digitales como la convocatoria virtual de la asamblea por medio de plataformas como *zoom, meet, teams* u otros.

Ahora bien, de estos tres (3) elementos doctrinales, llama la atención la ausencia del abandono del centro de trabajo como una de sus principales características. Como señalábamos previamente, la legislación interna toma a este elemento como una de sus principales características, situación que en un contexto digital no resulta tangible pues los trabajadores no prestan servicios en un centro de trabajo, propiamente.

De lo expuesto previamente, consideramos que la paralización o suspensión del trabajo

es la característica inherente de la huelga pues es la forma de traducir la presión social sobre el empleador. Es más, esto se condice con la finalidad de la huelga que se muestra en el literal a) del artículo 73° de la LRCT. Así, de acuerdo con esta disposición, la huelga tiene como finalidad la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores comprendidos en la huelga pues “*es una manifestación de fuerza respaldada por el derecho, tendiente a defender los legítimos intereses de los trabajadores*”<sup>5</sup>.

En ese sentido, la forma de defender sus derechos y ejercer presión social sobre el empleador es la paralización o suspensión del trabajo, en sus distintas formas. En efecto, a diferencia de un esquema de trabajo presencial, en un contexto digital no se realizará un abandono del centro de trabajo, sino que los trabajadores se desconectarán de las plataformas virtuales por las que realizan el servicio. En consecuencia, las modalidades que pueden tener lugar en un contexto digital serán diversas como es el caso de la interrupción de las labores, la alteración del ritmo de trabajo, los piquetes virtuales, entre otros.

Sin perjuicio de ello, según la legislación interna, las modalidades de huelga admitidas son aquellas que implican una paralización junto al abandono del centro de trabajo, considerando que nuestros dispositivos legales se apegan solo al modelo estático de huelga, el cual se explicará en la siguiente sección.

### **1.1.3. Modelos de regulación del derecho de huelga: Estático y dinámico**

Según doctrina autorizada, existen dos modelos de regulación de la huelga: estático y dinámico. El modelo estático define a la huelga como el cese continuo y total de labores con abandono del centro de trabajo (Neves, 2016, p. 53) “*en procura de la defensa de objetivos profesionales*” (Ugaz, 2013, p. 413).

Por su parte, el modelo dinámico o polivalente hace referencia a cualquier alteración en la forma habitual de prestar el trabajo (Neves, 2016, p. 53) “*y que busca satisfacer cualquier interés relevante de los trabajadores.*” (Ugaz 2013: 413)

Al respecto, de una interpretación literal del artículo 72° de la LRCT, evidenciamos que este se alinea al modelo estático de huelga. En efecto, como se observa, la definición previamente señalada refiere a la “suspensión colectiva” y al “abandono del centro de

---

<sup>5</sup> Sentencia referida al Expediente No. 008-2005-PI/TC del Tribunal Constitucional Peruano

trabajo” como particularidades de una huelga. Ello sumado a la finalidad de la huelga previsto en el artículo 73º de la LRCT que avoca su finalidad a los intereses profesionales de los trabajadores cuya defensa se realiza mediante la huelga.

La relevancia de entender cada modelo de huelga está en que ello permitirá definir las modalidades de huelga admitidas en el ordenamiento interno. A modo de ejemplo, en el modelo estático, la finalidad de la huelga no podrá ser otra que la defensa de los intereses profesionales entendida como la que procura una mejora para la organización sindical; mientras que, en el modelo dinámico, la finalidad de la huelga podrá asociarse a intereses profesionales, solidarios, políticos u otros (Ugaz 2013: 419-420).

De esta manera, en un modelo estático como el que aborda el ordenamiento interno peruano, no se admiten huelgas de carácter político en las que distintos colectivos efectúen reclamos al Estado por motivos diversos como, por ejemplo, la ausencia de regulación o una regulación con beneficios reducidos. Por el contrario, un modelo dinámico sí permitirá incluso huelgas de solidaridad en las que distintos colectivos se sumen a una huelga de otra organización sindical con el único fin de mostrar apoyo a dicho colectivo en la medida de fuerza ejercida.

Ahora bien, la referencia a un modelo estático puede tener severas críticas en su contenido. Como señalábamos, este modelo se caracteriza por la paralización de las labores sumado a un abandono del centro de trabajo. No obstante, cabe preguntarse si este modelo puede resultar compatible o, al menos, adaptarse a la nueva realidad virtual que ofrece las TIC y en la que no existirá un esquema de labores presencial.

En ese sentido, bajo el esquema tradicional que contempla el modelo estático de huelga, aquella que se realice por medio de las TIC escaparían de su alcance toda vez que, si bien habría una suspensión de las labores, no se configuraría un “abandono del centro de trabajo”. En un esquema de trabajo virtual, una huelga no implica dicha situación pues los trabajadores no prestan servicios en un centro de trabajo físico, sino por medio de las TIC.

A modo de ejemplo para graficar lo antes dicho, en el 2022, los trabajadores de Amazon organizaron la campaña “Make Amazon Pay” para solicitar la mejora de sus condiciones laborales. Dicha paralización fue realizada por trabajadores en más de 40 países tales como Estados Unidos, Reino Unido, Australia y Japón y fue coordinada por plataformas digitales que permitieron diversificar sus efectos durante el Black Friday.

Entonces, en una situación de dicha índole, ¿podríamos señalar que no fue una huelga? Si nos remitimos al significado de “huelga” brindado por la Real Academia Española, esta significa la *“interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar ciertas condiciones o manifestar una protesta”*. En el ejemplo descrito, estuvimos ante una paralización de las labores en la que, aun cuando no hubo abandono del centro de trabajo, se realizó mediante plataformas digitales a través de distintos países manifestándose como protesta.

Ahora, si bien no hay convenio de la OIT que propiamente regule el modelo dinámico de huelga, los órganos de interpretación de esta organización han reconocido la validez del ejercicio de la huelga, bajo distintas modalidades que impliquen una alteración de las labores sin que se haga referencia al abandono del centro de trabajo.

Precisamente, en los párrafos No. 783 y 784 de la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, se señala que la huelga es una interrupción temporal del trabajo cuya finalidad es reivindicatoria respecto de los derechos de los trabajadores, debiendo admitirse cualquier modalidad de huelga siempre que esta sea pacífica (2018, p. 50).

Ahondando en ello, esto también es señalado en los criterios de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT:

*“La legislación de varios países considera, expresa o tácitamente, «las huelgas políticas» como ilícitas. La Comisión considera que son lícitas las huelgas motivadas por las políticas económicas y sociales de los gobiernos, incluidas las huelgas generales, y por lo tanto no deberían ser consideradas como huelgas puramente políticas, que no están cubiertas por los principios del Convenio. En su opinión, las organizaciones de trabajadores y de empleadores encargadas de defender los intereses socioeconómicos y profesionales deben respectivamente, poder recurrir a la huelga o a acciones de protesta para apoyar sus posiciones en la búsqueda de soluciones a los problemas derivados de las grandes cuestiones de política económica y social que tienen consecuencias inmediatas para sus miembros. Además, considerando que un sistema democrático constituye un requisito fundamental para el ejercicio de los derechos sindicales, la Comisión estima que, frente a una situación en la que los sindicatos y las organizaciones de empleadores no gozan de las libertades fundamentales para cumplir sus cometidos respectivos, éstos tendrían justificación para exigir el reconocimiento y el ejercicio de esas libertades, asimismo, la Comisión estima*

*que esas reivindicaciones pacíficas deberían ser consideradas como actividades sindicales legítimas, incluso cuando dichas organizaciones recurran a la huelga” (2018).*

No es menos cierto que un punto en el que ambos modelos confluyen es que se requiere que la huelga, como medida de presión social, sea pacífica. No obstante, esto debe cumplirse en cualquier escenario y no desmedra el hecho de que un modelo estático puede generar una contradicción importante a quienes se sujetan a esquemas de trabajo virtuales.

En efecto, en un contexto de virtualidad, no se configurará un abandono del centro de trabajo, sino que representa un nuevo espacio de acción para el ejercicio de la huelga, mostrándose como una forma efectiva de activismo en una era digital. Así, podrán tener lugar otras modalidades de huelga tales como, piquetes virtuales o desconexión de las plataformas por los que los trabajadores se conectan para desarrollar sus servicios.

Es más, seguir la línea del modelo estático también iría en contra de lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, “OIT”) a través de los distintos pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical por lo expuesto en las citas previas toda vez que esta organización apuesta por un modelo dinámico en el que se admiten las distintas modalidades de huelga siempre que implique una paralización de las labores y sea pacífica. En efecto, excluye del ámbito legal de una huelga a cualquier paralización *“sin previo análisis de sus causas, finalidades y lógica propia de sus acciones”* (Vidal 2004, p. 54)

De esta manera, aun cuando se regule en el artículo 72º de la LRCT, es importante mencionar que un modelo estático significa restringir la aplicación de un derecho a un determinado grupo de trabajadores, limitación que no se encuentra regulada en ningún dispositivo legal a nivel nacional o internacional, lo cual — además — iría en contra de la finalidad que tiene el ejercicio de la huelga, así como de la forma en que esta se manifiesta en la práctica.

#### **1.1.4. Límites y restricciones al derecho de huelga**

De una lectura constitucional, el artículo 28º de la Constitución Política del Perú no fomenta o promueve la huelga a comparación de la negociación colectiva. Por el contrario, lo regula admitiendo limitaciones en su ejercicio como cualquier derecho.

Ahora bien, el derecho de huelga es un derecho humano fundamental por lo que la

aplicación de límites — aunque razonables y proporcionales — deben encontrarse adecuadamente justificados y que deben imponerse tras un adecuado ejercicio de la interpretación constitucional (Abad: 1992).

Dotamos el carácter de derecho humano fundamental por la serie de instrumentos internacionales que lo regulan y que, por su naturaleza, le confieren dicha condición. Tal es el caso de artículo 23° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que establece que toda persona tiene derecho a “*sindicarse para la defensa de sus intereses*”, con lo cual la huelga se evidencia como el instrumento que va a permitir garantizar la referida defensa.

Por su parte, el artículo 8° del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el artículo 22° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos disponen que los Estados deben garantizar el ejercicio del derecho de huelga, de conformidad con las leyes de cada país siempre que las restricciones sean necesarias en una sociedad democrática.

Ahora bien, es sabido que la primera y fundamental restricción de cualquier derecho es su conflicto o contradicción con algún otro derecho fundamental. El objetivo de la presente tesis no es someter a discusión las teorías sobre el contenido esencial de todo derecho fundamental, sin embargo, es de conocimiento general que la trasgresión de otros derechos fundamentales es el principal límite aplicable a cualquier derecho, el cual es de carácter externo al no relacionarse con su propia naturaleza.

Así pues, dentro de los límites externos estarán aquellos bienes o intereses comunes que deben priorizarse frente al ejercicio de la huelga. Dentro de ellos, se encuentran los servicios mínimos o indispensables regulados en el artículo 82° de la LRCT y sobre los cuales, existe una restricción clara pues la organización sindical debe garantizar un mínimo de trabajadores que cubran los puestos esenciales o indispensables del empleador a fin de evitar un perjuicio grave en su actividad económica.

Ahora bien, con relación a los límites de carácter interno, estos pueden asociarse a su propia naturaleza o a aquellos que derivan del concepto de huelga (Vidal, 2004, p. 52). Es decir, en el modelo estático, los límites internos serán aquellos factores que permitan garantizar la paralización de labores junto al abandono del centro de trabajo. Mientras que, en el modelo dinámico, serán aquellos factores que permitan reflejar la paralización continua de las labores en cualquiera de sus modalidades.

En el ordenamiento peruano el principal límite interno será la modalidad admitida sobre la huelga. Precisamente, el artículo 81º de la LRCT no contempla la paralización intempestiva, el trabajo a desgano, la reducción deliberada del rendimiento, o cualquier paralización donde los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y que, en consecuencia, no se considere una modalidad regular.

Como señalamos previamente, las huelgas ejercidas por medio de las TIC se alejan del concepto tradicional de huelga que establece un elemento geográfico o locativo como particularidad principal de su ejercicio. No obstante, ceñirnos al modelo estático contemplado en la LRCT valdría decir que quienes, se sujetan a un esquema de trabajo virtual, no podrían ejercer la huelga válidamente pues no se configura un “abandono del centro de trabajo”. Así pues, más allá de los límites internos establecidos, una interpretación de esa índole significaría una grave restricción en el ejercicio de un derecho constitucionalmente reconocido.

De esta manera, qué duda cabe que, si se va a analizar el ejercicio de una huelga por medios digitales, es necesario conocer los únicos límites admisibles sobre dicha institución. De acuerdo con la OIT, los límites internos son cuestionables pues deberíamos apostar por un modelo dinámico, sin embargo, el entendimiento de dichos límites es de utilidad para referenciar que sobre las modalidades en que se ejerce la huelga - incluso en un escenario virtual - no deberían existir limitaciones adicionales a las que tradicionalmente se conciben.

#### **1.1.5. Calificación de la huelga y el rol del Estado**

En el ordenamiento jurídico peruano, la Constitución Política del Perú es la norma suprema que rige sobre todas las demás disposiciones legales. A esta jerarquía normativa se le denomina "constitucionalización del derecho", entendido según Juan Carlos Ferrada, como el hecho de que la Constitución no solo establece principios generales, sino que también actúa como el eje rector de todo el sistema jurídico:

*“(…) a partir de una afirmación rotunda de la supremacía de la Constitución sobre todas las normas del ordenamiento jurídico, derivada del nuevo carácter normativo de esta (...), se establece una reconstrucción de todo el sistema jurídico, en el que los derechos fundamentales, especialmente, se transforman en el eje central del sistema (...), irradiando sus efectos sobre todas las demás normas e instituciones jurídicas.” (Ferrada 2004)*

Bajo esta premisa, el derecho de huelga adquiere un estatus superior respecto de otras disposiciones legales. Esto significa que cualquier normativa interna que regule este derecho debe alinearse con los principios constitucionales, garantizando su protección y ejercicio dentro de lo establecido por la Constitución.

Con relación a su contenido, se debe indicar *“la configuración legal de este derecho (...) se ha realizado bajo una lógica de control y no en clave de garantía”* (Sarzo, 2021, p. 13). En efecto, como sabemos, el artículo 28º de la Constitución únicamente fomenta la negociación colectiva y regula el ejercicio de la huelga.

Este enfoque revela que la normativa constitucional no otorga una garantía plena del derecho de huelga, sino que establece límites y condiciones para su ejercicio. Por ende, el tenor de dicho artículo confiere un espacio al legislador para regular, de manera infra constitucional los límites, alcances y el control que debe ejercerse sobre dicha medida de presión social. Precisamente, el artículo 73º de la LRCT ha establecido distintos requisitos que deben configurarse para que la realización de una huelga sea válida y, en consecuencia, no sea cuestionada en una instancia administrativa.

De una interpretación literal de dicha norma, se desprende que se pretende la ausencia de un abuso de derecho de parte de las organizaciones sindicales, estableciendo límites para su ejercicio, así como un efectivo control por parte de una autoridad adecuada y que funcione correctamente para evaluar que su materialización se realice conforme a ley, a través de la calificación que otorga sobre el ejercicio del referido derecho. No obstante, el mismo artículo establece que la finalidad principal de la huelga es defender los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores. A decir de Guillermo Boza, sobre su finalidad, la huelga también puede tener la finalidad de originar un perjuicio a la empresa, no solo económico sino organizacional (2011, p. 87).

En ese sentido, en tanto sus efectos pueden resultar perjudiciales, la legislación local interna ha previsto que la Autoridad de Trabajo revise y se pronuncie para calificar la realización de la huelga como válida. De no cumplir con los parámetros establecidos en la LRCT, la referida autoridad podrá declarar la improcedencia o ilegalidad de la huelga.

Nótese que, en la práctica, se evidencia que la tendencia histórica sobre la calificación de la huelga ha sido que, en su mayoría, han sido declaradas improcedentes o ilegales por parte de la Autoridad de Trabajo, tal cual se muestra del resumen que se presenta a

continuación sobre los Anuarios Estadísticos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el sector privado (Chuqui, 2022, p. 12):

Tabla 1

*Calificación de la huelga*

<b>Año</b>	<b>Número de huelgas improcedentes o ilegales</b>	<b>Número de huelgas procedentes</b>	<b>Número total de huelgas</b>
2012	74	15	89
2013	69	25	94
2014	80	15	95
2015	41	6	47
2016	38	3	41
2017	39	6	45
2018	46	8	54
2019	65	2	67
2020	23	0	23
2021	22	16	38
2022	31	10	41
2023	42	13	55

Del presente cuadro se puede observar que, del número total de huelgas ocurridas durante un año, ni el 50% de estas logra prosperar siendo que, incluso, durante el 2020 no se admitió ninguna.

Los motivos por los que las huelgas sean declaradas improcedentes o ilegales pueden ser multicausales, esto es, que una organización sindical no cumpla con los requisitos legalmente establecidos para su configuración o por algún accionar de la Autoridad de Trabajo que — en su labor de calificación — establezca una restricción controvertida. De

hecho, a nivel doctrinal, Santistevan & Delgado discuten que “la *autoridad de trabajo, en la mayoría de los casos, ha actuado como un órgano de control más que de garantía del derecho de huelga, declarando improcedentes o ilegales muchas de ellas bajo criterios formales o administrativos que desnaturalizan su función como instrumento de presión legítima de los trabajadores*” (1980).

Sin perjuicio de ello, la data mostrada en el Anuario Estadístico permite reflejar la relevancia del rol del Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en la realización de una huelga. En efecto, el Estado tiene una atribución de control legal sobre la huelga que requiere que proteja ambos lados de la relación laboral. Por un lado, evitar la configuración de una huelga cuando esta no cumple los requisitos legales mínimos ni se asocia a su naturaleza jurídica y, a la vez evidencia la necesidad de un órgano imparcial que admita la viabilidad de una medida de presión social y que, en cierta medida, contribuya con la organización de trabajadores para equilibrar la relación laboral en defensa de sus intereses profesionales.

De esta manera, se desprende que el rol del Estado en el ejercicio de la huelga no solo es establecer una regulación que defina o intente conceptualizar a la huelga, sino también efectuar un control administrativo sobre dicho ejercicio. Ello no solo permitirá una adecuada aplicación de su contenido normativo, sino que incluso permitirá asegurar la protección de otros derechos fundamentales durante la huelga como es el caso, por ejemplo, de la libertad de expresión, de opinión, entre otros.

Así pues, se puede concluir que el rol del Estado frente al uso de las TIC en una huelga debe avocarse a su regulación y supervisión, considerando las modalidades que estas permitirán plantear en la realidad y que, en algunos casos, establece una distinción de la concepción tradicional de huelga. Asimismo, el rol del Estado también deberá asociarse al control de la huelga para que dichas nuevas modalidades no permitan un ejercicio abusivo del derecho que pueda perjudicar al empleador o una vulneración de otros derechos fundamentales.

## **1.2. DEFINICIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

### **1.2.1. Descripción de las TIC**

Con la finalidad de aproximarnos a su definición, como punto de partida, se puede señalar que las TIC se caracterizan a través de tres medios básicos que se

interrelacionan para obtener una realidad más comunicativa: la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones (Cabero, 1998, p. 197-206).

Precisamente, sobre dicha finalidad, las TIC permiten conectar distintas redes informáticas para que cualquier usuario pueda comunicarse entre sí (Bía C López-Tarruella, 2016, p.20) y con ello difundir información. En ese sentido, más allá de la definición técnica que se les pueda asignar, es válido afirmar que un común denominador de las TIC es su finalidad de asegurar una comunicación interrelacionada.

Las TIC son herramientas cuyo origen no data de forma reciente. Son utilizadas hace muchos años, aunque, a modo de opinión, en Perú, su uso fue más visible en las relaciones laborales a propósito del Estado de Emergencia Nacional decretado a raíz del COVID-19.

En efecto, por medio del Decreto Supremo No. 044-2020-PCM, el Gobierno Peruano determinó el aislamiento social obligatorio como medida para hacer frente a la pandemia. Dicha medida tuvo como consecuencia que muchas empresas continúen realizando sus actividades económicas por medio de un esquema de trabajo remoto y ya no presencial.

Es más, de acuerdo con el Reporte emitido por la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) de la Dirección General de Promoción del Empleo (DGPE), antes del 2019 se contaba con un promedio de 2,000 teletrabajadores al año; mientras que, al 2022, ya se contaba con 229,000 teletrabajadores. En ese sentido, dichas estadísticas evidencian que el uso de las TIC se acentuó - en mayor medida - con el Estado de Emergencia Nacional.

De esta manera, para efectos de la presente tesis, la definición de las TIC resulta importante pues el carácter principal de estas se asocia a la intercomunicación entre distintos agentes y espacios. Es más, dicha definición permitirá entender cómo estas funcionan de instrumentos entre el trabajador y el empleador no solo para el desarrollo efectivo de las labores habituales sino también como un medio de realización de la huelga.

Como se desarrollará en la siguiente sección, se evidenciará cómo las TIC — si bien se encontraban reguladas en la normativa interna — esto no se realizó a detalle, siendo que el contexto del Estado de Emergencia Nacional permitió visibilizar una legislación con mucho más detalle en el marco de las relaciones laborales en las que no aplica un esquema de trabajo presencial.

## 1.2.2. Marcos regulatorios del uso de las TIC en las relaciones laborales

De una revisión normativa se logró validar que el ordenamiento peruano cuenta con, al menos, tres (3) dispositivos que regularon el uso de las TIC en las relaciones laborales, siendo que uno (1) de ellos ya se encuentra derogado. En efecto, el empleo de las TIC se ha regulado en el Código Civil, la Ley No. 31572, Ley de Teletrabajo y en el derogado Decreto Legislativo No. 1499.

En principio, el artículo 141-A del Código Civil establece que la formalización de un acuerdo de partes puede realizarse por medios electrónicos, permitiendo que cualquiera de estas pueda manifestar su voluntad de aceptación o conformidad por medios electrónicos o tecnológicos.

Sobre ello, a través del informe N° 0135-2021-MTPE/2/14.1, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, "MTPE") emitió una opinión técnica acerca de la suscripción de documentos en materia laboral mediante firma electrónica. En dicho informe se estableció que las firmas ológrafas podrían ser sustituidas por medios electrónicos siempre que se garantice la emisión segura del documento laboral y el acceso razonable del trabajador que lo reciba<sup>6</sup>.

Así pues, el legislador — incluso con anterioridad a la ocurrencia del Estado de Emergencia Nacional — apostó por una regulación que visibilizaba a las TIC solo como un instrumento que permitía formalizar documentos en las relaciones laborales o que permitían conservar documentos de manera electrónica.

Por su parte, durante la Emergencia Sanitaria, el Gobierno Peruano emitió el Decreto Legislativo No. 1499 que estableció una serie de disposiciones que buscaban garantizar los derechos laborales de los trabajadores y, propiamente, de las organizaciones sindicales al establecer facilidades para estas tanto en la constitución de la organización como en la instalación de la negociación colectiva.

Por ejemplo, los artículos 3° y 4° del referido Decreto establecían algunas facilidades sindicales, tales como el empleo de las TIC para llevar a cabo actos presenciales, o

---

<sup>6</sup> Los puntos 4.3 y 4.4. del informe indican lo siguiente:

*"4.3. En aplicación del artículo 141-A del Código Civil, es viable que —para la formalización por escrito del contrato de trabajo u otro acuerdo individual entre el trabajador y el empleador— la manifestación de la voluntad de ambas partes pueda utilizar la firma digital u otra modalidad de firma electrónica, según lo señalado en los párrafos precedentes. En este caso, debe tenerse presente lo señalado en el punto 3.1c del presente informe, relativo a la decisión libre del trabajador para la sustitución de su firma manuscrita por la firma electrónica.*

*4.4. De otro lado, los empleadores pueden reemplazar la entrega física de los documentos laborales por su remisión a través del correo electrónico, la puesta a disposición por medio de la Intranet u otro medio tecnológico, siempre que se cumplan las condiciones señaladas por el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1310, es decir, que el medio utilizado garantice la constancia de su emisión por parte del empleador (entiéndase, la emisión segura del documento) y un adecuado y razonable acceso por parte del trabajador"*

la remisión de comunicaciones entre el empleador y la organización sindical por medios electrónicos. Si bien dicho Decreto ya no se mantiene vigente, salvo algunas cláusulas permanentes, se evidencia que la finalidad del legislador es regular el uso de las TIC como una flexibilidad para los trabajadores.

Al igual que con el Código Civil, la intención del legislador en la regulación del empleo de las TIC en el derogado Decreto Legislativo fue brindar a las TIC una condición de instrumento flexibilizador o facilitador respecto a los actos propios de la actividad sindical y de las relaciones laborales, en general. En efecto, las muestran como un agente que permite dejar de lado barreras asociadas a la presencialidad o formalización escrita de determinados documentos.

Sin perjuicio de ambas normas, el dispositivo legal que sí confiere un lugar importante al empleo de las TIC es la Ley N° 31572, Ley de Teletrabajo. Cabe mencionar que, el teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios que data de la emisión de su anterior norma, la Ley No. 30036. Sin embargo, pese a ser una modalidad de prestación de servicios regulada desde hace muchos años, como se mencionaba en la introducción de la presente sección, a propósito del Estado de Emergencia Nacional decretado por la pandemia originada por el COVID - 19, esta modalidad cobró mayor relevancia pues las actividades económicas, en su mayoría, pasaron a un esquema de trabajo digital.

Ahora bien, a propósito de la reforma que se realizó sobre esta modalidad de prestación de servicios a propósito de la emisión de la nueva norma, la Ley No. 31572, podemos evidenciar que se toma a las TIC como un instrumento que viabiliza la prestación de servicios pues, de acuerdo con el artículo 3° de la referida Ley, se define el teletrabajo como la modalidad de prestar el servicio *“a través de la utilización de plataformas y tecnologías digitales”*.

Sobre ello, llama poderosamente la atención que, pese a nombrar a las TIC como su principal característica, no se esboza una noción sobre estas, siendo que únicamente hace referencia a plataformas o sistemas digitales, de manera general. Ahora bien, si nos remitimos a la definición propuesta en el marco teórico, podemos generar referencias a plataformas o sistemas como aquellas que permitan la intercomunicación o interconexión entre distintos agentes (empleador y trabajador), como ocurre en este caso donde la prestación de servicios se realiza mediante las TIC como instrumento fundamental para su realización.

Sin perjuicio de la definición que se atribuye, este marco normativo también permite evidenciar que, en este caso, la intención del legislador fue repensar o reestructurar el esquema tradicional de prestación de servicios presencial, partiendo de un hecho fáctico ineludible que es la realización de labores en un nuevo contexto digital. Ello nos lleva a pensar que si el uso de las TIC ya logró una redefinición de la forma en la que se desarrollan las actividades, resulta viable mencionar que, al menos, cabe analizar la posibilidad de una redefinición sobre una institución jurídica en la que también tenga lugar un nuevo contexto digital.

Finalmente, para efectos de la presente tesis, hacemos referencia al nuevo contexto digital en los esquemas de trabajo virtual, los cuales no solo se limitan al teletrabajo. En efecto, existen otras modalidades de trabajo virtual que no pueden ser excluidas, aunque su naturaleza no forme parte del análisis.

Como “esquemas de trabajo virtual”, hacemos referencia a los trabajos en plataformas, entiéndase, por ejemplo, trabajadores de reparto o delivery u otras modalidades que requieran del acceso del trabajador a una plataforma digital de similar índole (trabajo a domicilio, por ejemplo) sin perjuicio de que cuenten con una regulación específica sobre el particular.

### **1.2.3. La transformación de los espacios de trabajo y creación de nuevos modelos de negocio a partir del empleo de las TIC**

A propósito de lo señalado en la sección anterior, a continuación, ahondaremos en el impacto de las TIC en los esquemas de trabajo virtuales y cómo estas han llevado a repensar este tipo de modalidad de prestación de servicios. En efecto, es preciso anotar cómo las TIC también repercuten en la transformación de los espacios de trabajo y en la creación de nuevos modelos de negocio.

Con relación al centro de trabajo, el artículo 1º del Decreto Supremo N° 006-2008-TR, Reglamento de la Ley de Tercerización de Servicios lo define como “*el lugar o lugares donde se encuentran las instalaciones de la empresa principal a la que es desplazado el trabajador de la empresa tercerizadora, bajo las órdenes exclusivas de su empleador*”.

En ese sentido, como punto de partida, podríamos indicar que el centro de trabajo puede

constituir más de un espacio físico, es decir, se asocia al domicilio y conjunto de lugares del centro empresarial del empleador más que a cada una de las instalaciones donde los trabajadores permanecen.

Siguiendo el análisis de la normativa interna, también es posible referir a la Ley No. 31572, Ley de Teletrabajo. En esta, se visibiliza cómo los esquemas de trabajo virtual ya no requieren de la presencia física del trabajador y, por ende, de un centro de trabajo del empleador. En efecto, esto es lo que se denomina como la “deslocalización” de la prestación de servicios a propósito de la transformación de los espacios de trabajo. Asimismo, podemos tomar como referencia la Ley No. 31572, Ley de Teletrabajo, esta alude a un “lugar de trabajo” que puede, incluso, ser el domicilio del trabajador si este así lo designa como el espacio donde realizará el teletrabajo.

Doctrinalmente, Raquel Serrano hace una distinción sobre ambos conceptos, de tal manera que el centro de trabajo es la unidad productiva del empleador; mientras que, el lugar de trabajo es la unidad productiva desde donde el trabajador puede prestar servicios (2000). Por su parte, Roberto Matallana señala que el lugar de trabajo es también aquel espacio desde el que el trabajador desarrolla sus actividades por medios tecnológicos o móviles, por lo que no necesariamente coincide con el domicilio fiscal del empleador (2016, p. 763)

A nivel internacional, podemos hacer referencia a la legislación española, cuyo Real Decreto No. 171/2004 por el que se desarrolla el artículo 24º de la Ley No. 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. Esta normativa señala que el centro de trabajo es una unidad productiva en la que los trabajadores permanecen desarrollando sus labores. De esta manera, asocia su definición a una empresa, en términos generales, pero no a un lugar físico o un espacio que sea parte de esta.

En ese sentido, si queremos esbozar alguna noción, podemos señalar que esto hace referencia al lugar, oficinas u otros inmuebles donde se desarrolla la actividad económica del empleador y donde el trabajador presta servicios. En realidad, un “centro de trabajo” está tradicionalmente asociado a un esquema de trabajo presencial donde el trabajador realiza las labores asignadas de manera habitual.

Entonces, para efectos de los esquemas de trabajo virtuales, la deslocalización de la prestación de servicios muestra que el elemento locativo alude a un “lugar de trabajo” y no a un “centro de trabajo”. Esta diferenciación es fundamental pues recordemos que una de las principales características de la huelga, según la definición esbozada por el legislador nacional en la LRCT es el abandono del “centro de trabajo”.

Sobre el particular, cabe indicar que este elemento necesario para la configuración de la huelga responde a un contexto tradicional en el que, al momento de la emisión de la LRCT, el esquema de trabajo presencial era el preponderante. Sin embargo, las TIC nos han demostrado que establecen un nuevo contexto digital que es de carácter evolutivo y en el que la realización de labores en un “centro de trabajo” ya no es más el esquema de trabajo mayoritario.

Ahora bien, también cabe preguntarnos, ¿existirá una relación entre el centro de trabajo y el lugar de trabajo o son conceptos totalmente distintos? Si los asociamos en una relación de género y especie, la respuesta podría ser afirmativa.

Nos atrevemos a señalar eso pues un “lugar de trabajo” termina siendo el espacio desde donde el trabajador presta el servicio, siendo que este puede ser las instalaciones del empleador donde se desarrolla la actividad económica de forma presencial o, en su defecto, el propio domicilio del trabajador o el lugar que este designe en tanto exista un dispositivo legal que admita este tipo de designación, como ocurre en un esquema de trabajo virtual.

Así pues, las especies dentro del género “lugar de trabajo” sería el “centro de trabajo” (entendido como la oficina, instalaciones, edificaciones o demás inmuebles donde el trabajador podrá realizar sus labores de forma presencial), el domicilio del teletrabajador o el lugar que este último designe para realizar sus labores.

En todo caso, para efectos de la configuración de la huelga, consideramos que en tanto las TIC han evidenciado una deslocalización de la prestación de servicios y a efectos de evitar cualquier restricción en el ejercicio del derecho por parte de los trabajadores, la definición que se ofrece sobre esta institución jurídica en la LRCT debe dejar de lado la noción de “centro de trabajo” y apostar por el “abandono del lugar de trabajo”.

Esto como parte de una interpretación jurídica bajo el método sociológico que, a decir de Marcial Rubio, es aquella que se realiza *“tomando en cuenta las variables sociales (...) del grupo social en el que va a producirse la aplicación de la norma. (...) supone el aporte (...) al esclarecimiento y adaptación de la normatividad a la realidad y, (...) uno de sus objetivos centrales es trabajar para lograr tal adecuación entre derecho y sociedad.”* (2012, p. 250)

En efecto, se parte de una realidad tecnológica actual pues el uso de las TIC ha generado una deslocalización del trabajo, al señalar que los trabajadores ya no están necesariamente en un “centro de trabajo” físico. A partir de ello, se debería proponer que el concepto presente en la definición legal de huelga se entienda como “abandono del lugar de trabajo”, lo cual amplía su alcance y evita restricciones indebidas al ejercicio del derecho de huelga en esquemas de trabajo virtual.

Así se permitirá que, en esquemas virtuales como el teletrabajo, la simple desconexión de las plataformas informáticas o sistemas digitales por los que se realizan las labores evidencie un abandono del lugar de trabajo. Ello siempre que el legislador siga apostando por el modelo estático de la huelga, como hasta ahora.

Bajo dicho escenario - aunque criticable como se ha señalado en el primer capítulo de la presente tesis — la huelga requiere necesariamente de un abandono del centro de trabajo. Por ende, para su configuración y admisión por parte del Ministerio de Trabajo bajo la regulación actual debemos extender la referencia actual sobre el “centro de trabajo” a la noción de “lugar de trabajo” para que esté alineado a la deslocalización de la prestación de servicios que, en la actualidad, es un hecho ineludible que debe ser tomado en cuenta por el legislador.

## **CAPÍTULO 2: LA INTERVENCIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN EL DERECHO DE HUELGA**

### **2.1. El rol que cumplen las TIC en el ejercicio del derecho de huelga**

La presente tesis nació bajo la siguiente pregunta: ¿Cómo impacta el empleo de las TIC en los alcances del derecho de huelga en esquemas de trabajo virtual? Y es que, como se ha señalado a lo largo del marco teórico, la huelga es una institución jurídica cuya regulación interna parte de un esquema de trabajo presencial en el que una huelga se configura a partir del abandono de un centro de trabajo físico.

Además, la deslocalización de la prestación de servicios ha evidenciado cómo las TIC han permitido repensar la forma en la que la prestación de servicios se realiza habitualmente y en la que, se ha reestructurado la regulación sobre el particular. Este cambio ha llevado a una reestructuración de la regulación sobre el tema, adaptándose a las nuevas realidades tecnológicas y laborales.

En efecto, tras la declaración del Estado de Emergencia Sanitaria, el Estado reformuló la estructura de un esquema de trabajo virtual como el teletrabajo que, aunque ya se encontraba regulado, fue aplicado en mayor medida, mostrando la capacidad de las TIC para facilitar el trabajo remoto y mantener la continuidad laboral.

Entonces, las TIC generan un nuevo contexto digital evolutivo que ya ha permitido la reestructuración de una institución jurídica como el teletrabajo. Este cambio plantea la posibilidad de que otras instituciones laborales también puedan ser redefinidas para adaptarse mejor a las nuevas formas de trabajo y comunicación.

En ese sentido, cabe preguntarse si las TIC también permitirán una redefinición de otra institución laboral importante como la huelga. La evolución digital y la creciente dependencia de las TIC en el ámbito laboral podrían llevar a una revisión de cómo se entiende y se ejerce el derecho de huelga en el contexto de trabajo virtual.

Nuestra hipótesis preliminar sugiere que la nueva realidad que ofrece el empleo de las TIC, entendido como el nuevo espacio de acción donde se puede ejercer la huelga, redimensiona sus alcances en esquemas de trabajo virtuales al incorporarse supuestos no contemplados en la concepción tradicional. Esto incluye la posibilidad de que los trabajadores realicen huelgas digitales y que los empleadores respondan de manera también digital. Este cambio implica una transformación significativa en cómo se ejercen y gestionan las huelgas en el contexto laboral moderno.

En esta sección, analizaremos el rol actual de las TIC en el derecho de huelga. Aunque apuntamos hacia una redefinición del derecho, observamos que, según la normativa interna actual y la práctica legal, las TIC tienen principalmente un rol flexibilizador y masificador. Esto significa que las TIC facilitan y amplifican el impacto de las huelgas, pero no necesariamente cambian su esencia o definición.

Para llevar a cabo este análisis, utilizaremos un enfoque de argumentación jurídica. Este enfoque se centrará en evaluar el impacto y la calidad regulatoria de la estructura actual de la regulación del derecho de huelga. Además, compararemos ejemplos internacionales que pueden ofrecer perspectivas sobre el rol actual de las TIC en el ejercicio de la huelga, proporcionando un contexto más amplio y enriquecedor.

Al comparar la regulación interna con ejemplos internacionales, podremos identificar cómo las TIC están siendo utilizadas en diferentes contextos para ejercer el derecho de huelga. Esta aproximación empírica permite observar no solo cómo los trabajadores han adaptado sus estrategias de protesta a entornos digitales, sino también cómo estas acciones han sido recibidas por empleadores, autoridades y tribunales.

Analizar experiencias como las huelgas virtuales puede ofrecer claves valiosas para comprender si las TIC simplemente amplifican los mecanismos tradicionales de huelga o si, en efecto, están impulsando una transformación conceptual de esta institución jurídica en el ámbito laboral digital. Esta perspectiva comparativa basada en casos reales permite enriquecer el análisis normativo y anticipar desafíos regulatorios emergentes. Asimismo, esto nos permitirá comprender mejor si las TIC simplemente flexibilizan y amplifican el derecho de huelga o si realmente están impulsando una redefinición de esta institución jurídica en el ámbito laboral digital.

### **2.1.1. Rol flexibilizador de las TIC sobre la huelga**

Como señalamos en el capítulo anterior, antes de la reforma que se realizó sobre el esquema de teletrabajo, la intención del legislador sobre la regulación de las TIC era la de flexibilizar determinados actos que, por su naturaleza, son presenciales. Esta flexibilización buscaba adaptar la normativa a las nuevas realidades tecnológicas, permitiendo que ciertos procedimientos y formalidades pudieran realizarse de manera virtual. De esta forma, las TIC se convirtieron en herramientas clave para modernizar y agilizar los procesos laborales y sindicales.

El Código Civil y el derogado Decreto Legislativo No. 1499 son ejemplos claros de cómo las TIC han sido utilizadas para flexibilizar las relaciones colectivas de trabajo. Estas normativas permitieron la sustitución de documentos físicos por medios electrónicos y facilitaron la realización de actos que tradicionalmente requerían la presencia física de las partes involucradas. Así, las organizaciones sindicales pudieron llevar a cabo sus actividades de manera más eficiente y con menos restricciones logísticas.

Por ejemplo, en el contexto de una huelga, dentro de los requisitos para su declaración según el artículo 73º de la LRCT, se establece que la decisión se exprese en un acta de asamblea refrendada por Notario Público o Juez de Paz. En ese sentido, dentro de un espacio digital, la asamblea ya no necesariamente tendrá lugar de forma presencial sino por medio de plataformas tecnológicas que permitan la reunión de los afiliados a la organización sindical a concretar sus acuerdos firmándolos digitalmente, los cuales posteriormente serán refrendados.

La posibilidad de realizar asambleas virtuales representa una ventaja significativa para las organizaciones sindicales, especialmente en contextos donde la dispersión geográfica de los trabajadores dificulta la reunión presencial. Las plataformas tecnológicas como Zoom, Microsoft Teams o Google Meet permiten que los afiliados se reúnan, discutan y tomen decisiones de manera eficiente, sin importar su ubicación física. Además, las firmas digitales pueden ser utilizadas para refrendar los acuerdos alcanzados, garantizando la validez legal del acta de asamblea.

Esta flexibilización no solo mejora la organización y coordinación de las huelgas, sino que también fortalece la participación democrática dentro de las organizaciones

sindicales. Los trabajadores pueden involucrarse activamente en las decisiones colectivas sin las limitaciones de la presencia física, lo que es crucial en un mundo cada vez más digitalizado, donde el trabajo remoto y las plataformas virtuales son comunes.

En un entorno laboral digitalizado, la capacidad de los trabajadores para participar en decisiones colectivas desde cualquier ubicación es especialmente relevante. Las TIC eliminan las barreras geográficas y temporales, permitiendo una mayor inclusión y representatividad en los procesos sindicales. Esto fomenta una cultura de participación y democrática dentro de las organizaciones. Además, la utilización de las TIC en estos procesos contribuye a la transparencia y la trazabilidad de las decisiones sindicales. Las plataformas digitales permiten registrar y almacenar las discusiones y acuerdos alcanzados, lo que facilita la revisión y verificación de los procedimientos. Esto puede ser particularmente útil en caso de disputas o cuestionamientos sobre la validez de las decisiones tomadas.

La capacidad de revisar y verificar las decisiones sindicales mediante registros digitales asegura que los procesos sean claros y accesibles para todos los miembros. Esto no solo fortalece la confianza en las decisiones tomadas, sino que también proporciona una base sólida para resolver cualquier conflicto que pueda surgir, garantizando que las acciones sindicales sean legítimas y bien documentadas.

Es más, es un hecho innegable el que ello ya ocurre en otras situaciones similares como las reuniones de trato directo entre organizaciones sindicales y el empleador durante la negociación colectiva pues las plataformas digitales también viabilizan su realización por dichos medios, como se evidencia a continuación:

**ACTA DE REUNION**

En Lima, a las 14:30 PM Horas del 2 de octubre de 2020, se reunió virtualmente a través del uso de tecnologías de la información y comunicación, las siguientes partes:

**POR** (en adelante, "la "Compañía")

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**POR SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES** (en adelante, "Junta Directiva", o el "Sindicato")

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Con fecha 3 de septiembre, la Compañía cursó una comunicación al Sindicato con la finalidad de restablecer las reuniones de trato directo de la negociación colectiva que se suspendieron con motivo del Estado de Emergencia Nacional decretado por el Gobierno del Perú desde el 16 de marzo del 2020.

Dentro de la agenda propuesta por la Compañía, se presentó a los nuevos miembros de la comisión de negociadora de la Compañía y del sindicato. Asimismo, los representantes de la Compañía expusieron su situación económica y financiera con la representación sindical, considerando las reglas de confidencialidad y reserva que se encuentran establecidas en el artículo 55 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, así como en el punto 9 de las reglas de instalación de la mesa de negociación colectiva fijadas el día \_\_\_\_\_.

Después de las deliberaciones correspondientes, y considerando la situación económica y financiera de la Compañía, las partes acordaron a los siguientes acuerdos:

1. El Sindicato enviará una comunicación formal a la Compañía con la designación de los nuevos miembros de la Comisión Negociadora del Sindicato.
2. La Compañía proporcionará la información económica y financiera actualizada al Sindicato. Esta información se proporcionará a más tardar el \_\_\_\_\_.
3. El Sindicato se compromete a reformular el pliego de reclamos considerando dicho panorama financiero afectado por el COVID-19.
4. Este pliego reformulado lo entregará antes de la siguiente reunión de trato directo, la cual se coordinará una vez entregada la información económica y financiera. Ello con la finalidad de que la Compañía lo pueda evaluar de forma oportuna y adecuada.

Las partes acuerdan dar por terminada la reunión, a las 16:30 PM del día 2 de octubre de 2020. El sindicato se compromete a dar conformidad de la recepción de la presente comunicación por correo electrónico.

Sobre este rol, aunque la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) vigente no menciona explícitamente la flexibilización de requisitos, en la práctica, esta flexibilización ya está ocurriendo. Las reuniones entre los afiliados de las organizaciones sindicales pueden realizarse virtualmente, permitiendo tomar decisiones como el inicio de una huelga. Esta realidad facilita que las organizaciones sindicales se reúnan y ejerzan sus actos colectivos de manera más rápida y eficiente en comparación con la presencialidad.

La capacidad de realizar reuniones virtuales asegura que los derechos de los trabajadores se mantengan protegidos. Las organizaciones sindicales pueden operar de manera eficiente y efectiva en un mundo cada vez más digitalizado, adaptándose a las nuevas tecnologías y aprovechando sus beneficios para coordinar y ejecutar sus acciones colectivas.

Así pues, al apostar por una adecuación de la normativa laboral a la nueva realidad que ofrece las TIC, donde estas juegan un papel crucial en las relaciones laborales y en la organización de medidas de fuerza como las huelgas, asegura que los derechos de los trabajadores se mantengan protegidos y que las organizaciones sindicales puedan operar de manera eficiente y efectiva en un mundo cada vez más digitalizado. Con ello, se podrá garantizar que las TIC se utilicen de manera segura y equitativa, beneficiando a los trabajadores y a las organizaciones sindicales. Esto no solo mejora la eficiencia y rapidez de las acciones colectivas, sino que también fortalece la protección de los derechos laborales en un entorno cada vez más digitalizado, asegurando que las prácticas sindicales se mantengan relevantes y efectivas.

### **2.1.2. Rol masificador de las TIC sobre la huelga**

Con relación al rol “masificador” hacemos referencia a la capacidad de estas tecnologías para amplificar y extender el alcance de eventos como las huelgas. Las TIC permiten que las repercusiones de una huelga lleguen a niveles superiores, afectando a una mayor cantidad de personas y entidades.

Hoy en día, las redes sociales tienen una gran influencia sobre la población en general y también sobre las autoridades laborales. En un contexto digital, las TIC han facilitado que las organizaciones sindicales se conecten más eficazmente con sus afiliados y con otros sindicatos, creando una red de apoyo más sólida.

Las TIC permiten que los sindicatos se comuniquen y colaboren entre sí de manera más eficiente. Esto es especialmente importante durante una huelga, ya que una mayor coordinación puede llevar a una acción más efectiva y a una mayor presión sobre los empleadores y las autoridades. A través de las redes sociales, los sindicatos pueden difundir las convocatorias a huelga de manera masiva. Esto asegura que un mayor número de personas esté informado sobre la huelga y pueda participar en ella, aumentando así su impacto.

La difusión masiva de una huelga a través de las TIC puede tener repercusiones significativas. Puede aumentar la visibilidad de la huelga, atraer la atención de los medios de comunicación y generar un mayor apoyo público, lo que puede influir en las decisiones de los empleadores y las autoridades. En la práctica, hemos visto cómo las redes sociales y otras TIC han sido utilizadas por organizaciones sindicales para promover huelgas y paralizaciones. Estos espacios digitales permiten que los sindicatos compartan información, coordinen acciones y movilicen a sus miembros de manera más efectiva.

Según el modelo estático mencionado en el marco teórico, una paralización no es una huelga, pero también puede beneficiarse del rol masificador de las TIC. Las paralizaciones pueden utilizar las TIC para difundir la defensa de los intereses profesionales de los sindicatos, aumentando su visibilidad y apoyo.

Las TIC han permitido que los sindicatos se conecten de manera más efectiva con sus afiliados. Esto es crucial durante una huelga, ya que una comunicación clara y rápida puede asegurar que todos los miembros estén informados y coordinados. La repercusión de las TIC no se limita a los afiliados y al público en general; también puede influir en las autoridades laborales. La visibilidad y el apoyo masivo generado a través de las TIC pueden presionar a las autoridades para que tomen medidas en respuesta a las demandas de los sindicatos.

En resumen, el rol masificador de las TIC en el contexto de una huelga es fundamental. Las TIC amplifican el alcance y el impacto de las huelgas, permitiendo una mayor coordinación entre sindicatos, una difusión masiva de convocatorias y una mayor influencia sobre las autoridades laborales. Esto demuestra la importancia de las TIC en la defensa de los intereses profesionales de los sindicatos.

En efecto, a través de las redes sociales, se han dado espacios en los que algunas organizaciones sindicales han visto pertinente difundir las convocatorias a huelga con la finalidad de que estas sean masivas y que haya mayor repercusión sobre sus efectos. A modo de ejemplo, a continuación, se insertan algunas capturas de tuits que fueron publicados por organizaciones sindicales:



Como señalábamos, incluso el empleo de las TIC puede visualizar en la defensa de los intereses de las organizaciones sindicales más allá del contexto de una huelga. Por ejemplo, este es el caso de una organización sindical en Perú que emitió un boletín difundido por medios digitales a través de la red social "X" con la finalidad de masificar los efectos de su reclamo en defensa de los intereses de sus afiliados:



Sumado a estos ejemplos de carácter nacional, ubicamos algunos otros que también visibilizan el carácter masificador de las TIC en una paralización que, aunque no sea una huelga propiamente bajo la definición del modelo estático, visibiliza la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores a través de estas:

- United Food and Commercial Workers (UFCW) en Estados Unidos<sup>7</sup>: Esta organización sindical, a través de sus redes sociales, organizan a sus miembros y realizan distintas campañas para visibilizar cómo se movilizan sus miembros (negociaciones, convocatorias y distintas acciones colectivas de coordinación). Es más, actualmente, el UFCW también utiliza las redes sociales para ofrecer programas de educación y formación a sus miembros. Publican seminarios web, talleres y materiales educativos sobre derechos laborales, negociación colectiva y otros temas relevantes con la finalidad de empoderar a los trabajadores y los prepara para participar activamente en las actividades sindicales.
- Uber y Lyft Drivers United en Estados Unidos<sup>8</sup>: Los trabajadores de aplicativos de transporte como Uber y Lyft se organizan mediante redes sociales para compartir sus demandas laborales referidas a mejores condiciones laborales, organizando protestas colectivas. Una de las principales demandas de estos conductores es el incremento de tarifas. Los conductores argumentan que las tarifas actuales no son suficientes para cubrir los costos operativos y proporcionar un salario digno. Utilizan las redes sociales para organizar campañas y protestas que buscan presionar a las empresas para que aumenten las tarifas y mejoren la compensación.
- Organizaciones sindicales de trabajadores agricultores en España<sup>9</sup>: Se realizaron paralizaciones en los que distintas organizaciones sindicales (Asaja, COAG y UPA) e incluso, trabajadores agricultores a título individual, reclamaban mejores condiciones laborales al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación en España. Estas paralizaciones se convocaban, en su mayoría, a través de redes sociales por parte de la Plataforma 6F. La Plataforma 6F ha demostrado la

---

<sup>7</sup> UFCW International. (s.f.). Inicio [Página de Facebook]. Facebook. Recuperado el 10 de octubre de 2024, de <https://www.facebook.com/ufcwinternational/>

<sup>8</sup> Uber Drivers United. (s.f.). [Grupo de Facebook]. Facebook. Recuperado el 10 de octubre de 2024, de <https://www.facebook.com/groups/UberDriversUnited/>

<sup>9</sup> El Confidencial. (2024). ¿Qué y quién está detrás de la Plataforma 6F, la protesta del campo español? [https://www.elconfidencial.com/espana/2024-02-08/que-quien-detras-plataforma-6f-protesta-agricultor\\_3826546/](https://www.elconfidencial.com/espana/2024-02-08/que-quien-detras-plataforma-6f-protesta-agricultor_3826546/)

efectividad de las redes sociales para convocar y coordinar protestas. A través de estas plataformas, han logrado unir a agricultores y ganaderos de diferentes regiones, permitiéndoles compartir información, planificar acciones y mantener una comunicación constante.

- Paralización de repartidores en Argentina<sup>10</sup>: En mayo del 2020, se organizó una paralización masiva de distintos trabajadores de Glovo, Rappi, PedidosYa y UberEats en la ciudad de Buenos Aires, lugar donde reclamaban mejores condiciones laborales al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, agravadas por el contexto de la pandemia causada por el COVID-19. Los repartidores reclamaban mejores condiciones laborales, incluyendo un aumento del 100% en el pago por cada envío, elementos de seguridad e higiene, y justicia por los compañeros fallecidos en horario de trabajo. La paralización de repartidores en Argentina en mayo de 2020 fue una manifestación significativa de la lucha por mejores condiciones laborales en el sector de las aplicaciones de delivery.
- Paralización de trabajadores de delivery en Perú<sup>11</sup>: En mayo del 2023, se organizó una paralización de trabajadores de Rappi en Lima, quienes exigían la mejora de condiciones laborales y el retiro de una nueva opción del aplicativo que podría perjudicarlos al generar una menor ganancia pese a una mayor cantidad de repartos mediante el aplicativo. Los repartidores denunciaron que la tarifa que les pagaban por los envíos no era suficiente para cubrir los costos de los recorridos, y que la nueva opción de "envío económico" afectaría directamente sus ganancias.
- Paralización de repartidores en Colombia (2020)<sup>12</sup>: En agosto del 2020, se organizó una paralización de trabajadores informales de Rappi en la ciudad de Bogotá, quienes reclamaban por la baja retribución que percibían, sumado a un nuevo esquema de puntos implementado por Rappi y que, a decir de ellos, era imposible de alcanzar para un incremento de la suma económica percibida por las actividades de reparto que realizaban. Nótese que, tras una serie de reuniones e

---

<sup>10</sup> NODAL. (2020). Argentina: Nueva movilización de repartidores de apps en reclamo de mejores condiciones laborales. <https://www.nodal.am/2020/05/argentina-nueva-movilizacion-de-repartidores-de-apps-en-reclamo-de-mejores-condiciones-laborales/condiciones-laborales/>

<sup>11</sup> Infobae. (2023). Rappi respondió así a trabajadores de delivery que protestaron en Lima por condiciones laborales. <https://www.infobae.com/peru/2023/05/16/rappi-respndio-asi-a-trabajadores-de-delivery-que-protestaron-en-lima-por-condiciones-laborales/>

<sup>12</sup> Ministerio del Trabajo. (2023). Acuerdo entre Rappi y unión de trabajadores de plataformas permitirá mejorar condiciones de repartidores. <https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/septiembre/acuerdo-entre-rappi-y-union-de-trabajadores-de-plataformas-permitira-mejorar-condiciones-de-repartidores>

incluso medidas de presión sobre dichos temas, en el 2023, Rappi celebró un acuerdo con el sindicato de la Unión de trabajadores digitales (UNIDAPP) que responde a beneficios que serían otorgados a los repartidores.

De esta manera, no cabe duda de que las TIC (en particular, las redes sociales) pueden tener un rol masificador o difusor sobre la convocatoria, las causas del ejercicio del derecho de huelga, así como de los argumentos de defensa de los intereses de las organizaciones sindicales. Este rol masificador se manifiesta en la capacidad de las plataformas digitales para amplificar el alcance de las acciones colectivas, permitiendo una difusión inmediata y sin intermediarios de las demandas laborales. Las redes sociales facilitan la visibilización de conflictos, la coordinación descentralizada entre trabajadores y la generación de apoyo social más allá del entorno laboral inmediato. Además, permiten internacionalizar las luchas sindicales, atrayendo la atención de medios, organizaciones y audiencias globales. Así, las TIC no solo fortalecen la capacidad organizativa de los trabajadores, sino que también transforman la manera en que se ejerce y se percibe el derecho de huelga en el entorno digital contemporáneo.

Ello permite deducir que las TIC implican un replanteamiento de las estrategias sindicales en cuanto a su forma de comunicación pues, en el caso de trabajadores que laboran en el mismo centro de trabajo, la comunicación entre la organización sindical y el afiliado es sencilla e inmediata. Así pues, el rol masificador evidencia también como las TIC son un instrumento que permiten que la organización sindical se encuentre informada y comunicada de forma inmediata, teniendo la posibilidad de tomar decisiones con mayor celeridad (Villavicencio 2010: 81).

Dentro de ello, las TIC pueden ayudar con la eliminación de barreras que puedan existir entre la organización sindical y sus afiliados (Cabeza 2019: 100). Por ejemplo, la dispersión geográfica puede dificultar su participación en reuniones de asamblea y otras actividades sindicales. Sin embargo, las TIC pueden facilitar la comunicación y permitir que estos trabajadores se involucren activamente en las actividades sindicales, superando las barreras de distancia. A través de videoconferencias, chats en línea y plataformas colaborativas, los teletrabajadores pueden mantenerse conectados y participar en tiempo real en las discusiones y decisiones del sindicato.

Además, las TIC permiten que las organizaciones sindicales lleguen a un mayor número

de trabajadores en diversas ubicaciones geográficas. Esto es especialmente importante en un entorno de teletrabajo, donde los empleados pueden estar distribuidos en diferentes ciudades o incluso países. Las herramientas digitales permiten a los sindicatos coordinar acciones, compartir información y organizar eventos de manera eficiente, asegurando que todos los miembros estén informados y puedan participar activamente.

En resumen, el uso de las TIC en el contexto sindical no solo facilita la comunicación entre los teletrabajadores y sus sindicatos, sino que también contribuye a una movilización sindical más efectiva. Al permitir que los sindicatos lleguen a un público más amplio y diverso, las TIC fortalecen la cohesión y la participación de los trabajadores, independientemente de su ubicación geográfica.

Es más, a través de las TIC, las huelgas o paralizaciones tienen efectos, incluso, más allá del territorio nacional (Villavicencio 2010: 81), en el sentido en que amplía su espectro pues la interconectividad entre organizaciones sindicales de distintos países resulta ser más fácil. En efecto, las TIC permitirán que las organizaciones sindicales puedan acordar alianzas estratégicas con otros sindicatos u organizaciones que permitan apoyar e, incluso, masificar los efectos de la huelga en defensa de los intereses de sus afiliados.

No obstante, es importante precisar que esto no necesariamente sucede en aquellos casos donde los trabajadores se encuentran dispersos en cuanto al lugar en el que desarrollan sus actividades (Cabeza 2019: 100) y en el que, para la convocatoria y ejercicio de una huelga, la comunicación no necesariamente es fluida.

El acceso a las plataformas digitales no es absoluto ni igualitario, lo que significa que no todos los trabajadores tienen la misma capacidad para utilizar las TIC. Aunque pueden facilitar una mayor difusión de los efectos de una huelga, esta ventaja solo se materializa si los trabajadores involucrados tienen acceso a estas plataformas. La falta de acceso puede limitar la participación y la efectividad de la movilización sindical.

Además del acceso, es crucial que los trabajadores tengan el conocimiento necesario para utilizar las TIC de manera efectiva. La familiaridad con las herramientas tecnológicas es esencial para que los trabajadores puedan comunicarse, coordinar acciones y difundir información sobre la huelga. Sin este conocimiento, pueden enfrentar dificultades para participar plenamente en las actividades sindicales.

Así pues, para que las TIC realmente contribuyan a la difusión y efectividad de una huelga, es necesario garantizar tanto el acceso a las plataformas digitales como la capacitación en su uso. Solo así se puede asegurar que todos los trabajadores, independientemente de su nivel de acceso y conocimiento, puedan participar activamente y beneficiarse de las ventajas que ofrecen las TIC en el contexto sindical.

El rol masificador de las tecnologías de información y comunicación (TIC) en el contexto de una huelga permite una mayor difusión de los aparentes incumplimientos o violaciones de derechos por parte del empleador. Esta visibilidad puede tener un impacto significativo en la imagen de la empresa, ya que las acciones y demandas de los trabajadores se difunden rápidamente a través de redes sociales y otras plataformas digitales. La presión social generada por esta visibilidad puede motivar al empleador a abordar las preocupaciones de los trabajadores de manera más rápida y efectiva para evitar daños a su reputación.

La capacidad de las TIC para amplificar la voz de los trabajadores y sus demandas es una herramienta poderosa en la era digital. Las campañas digitales, las publicaciones en redes sociales y las menciones en medios de comunicación pueden alcanzar a una audiencia amplia y diversa, aumentando la presión sobre el empleador. Sin embargo, para comprender plenamente el nivel de presión social que una huelga puede ejercer, es necesario realizar un análisis detallado de datos tanto cuantitativos como cualitativos. Los datos cuantitativos pueden incluir el número de interacciones en redes sociales, menciones y el alcance de las campañas digitales, mientras que los datos cualitativos pueden basarse en opiniones y testimonios de los trabajadores.

La combinación de análisis cuantitativos y cualitativos permitiría establecer correlaciones entre el uso de las TIC y el impacto en la movilización de los trabajadores. Sin embargo, es importante reconocer que los resultados de estos análisis pueden ser subjetivos y estar influenciados por las percepciones de los involucrados. La presión social que una huelga puede ejercer no solo depende de los datos objetivos, sino también de cómo estos datos son interpretados y percibidos por los trabajadores, el empleador y el público en general. Por lo tanto, es fundamental considerar las métricas cuantitativas y las cualitativas para obtener una visión completa y equilibrada del impacto de la huelga en la era digital.

El rol masificador de las tecnologías de información y comunicación (TIC) permite que los efectos de la huelga se amplifiquen significativamente, alcanzando niveles mucho

mayores que los posibles en un contexto sin estas tecnologías. Las TIC facilitan la difusión rápida y amplia de información sobre la huelga, utilizando plataformas como redes sociales, blogs y sitios web. Esta capacidad de difusión no solo aumenta la visibilidad de la huelga entre los trabajadores y el público en general, sino que también puede atraer la atención de medios de comunicación y organizaciones internacionales, llevando el mensaje de la huelga más allá de las fronteras nacionales.

Además, las TIC permiten que la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores, que es la finalidad esencial de la huelga, tenga una mayor visibilidad entre las organizaciones sindicales. Las plataformas digitales facilitan la coordinación y comunicación entre diferentes sindicatos, permitiendo que se unan en apoyo de una causa común. Esta colaboración puede fortalecer el movimiento huelguístico, ya que los sindicatos pueden compartir recursos, estrategias y apoyo moral, aumentando la presión sobre el empleador para que responda a las demandas de los trabajadores.

Por último, la mayor visibilidad de una huelga, facilitada por la difusión de información a través de las TIC, también llega a las autoridades laborales. Cuando se comparte información sobre las razones detrás de la huelga y las condiciones laborales que la motivan, es más probable que organismos gubernamentales y reguladores tomen nota. Esta atención puede llevar a una intervención por parte de estas autoridades para mediar en el conflicto o investigar posibles violaciones de derechos laborales.

La intervención de organismos gubernamentales y reguladores puede ser crucial para resolver el conflicto de manera justa y equitativa. Al mediar en el conflicto, estas autoridades pueden ayudar a encontrar soluciones que satisfagan tanto a los trabajadores como a los empleadores. Además, si se descubren violaciones de derechos laborales, las autoridades pueden tomar medidas para corregir estas injusticias y garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores.

## **2.2. Desafíos que presentan las TIC a partir de su empleo en el ejercicio de huelga**

Tras revisar el rol flexibilizador y masificador de las TIC en el contexto de una huelga, es importante reconocer que el uso de estas tecnologías también presenta desafíos o dificultades, los cuales deben ser considerados si se plantea una redefinición de la huelga basada en la implementación de las TIC.

Así pues, para que la hipótesis de la presente tesis sobre la redefinición de la huelga sea completa y equilibrada, es necesario abordar tanto los beneficios como los desafíos del uso de las TIC. Este enfoque integral asegurará que la propuesta sea viable y justa, considerando las realidades y necesidades de los trabajadores en un entorno digital.

En efecto, considerar estos desafíos permitirá que el análisis sobre la redefinición de la huelga sea más objetivo. No basta con enfocarse únicamente en los aspectos favorables del uso de las TIC en un contexto de huelga digital; también es crucial evaluar las limitaciones y problemas que pueden surgir.

Con relación a los desafíos, podemos centrarnos en aquellos que presentarán las organizaciones sindicales en el ejercicio del derecho de huelga, siendo el principal actor de esta acción colectiva. Dentro de los principales desafíos, ubicamos los siguientes:

(i) Respuestas digitales de los empleadores:

En principio, el uso de las TIC en el ejercicio de la huelga podría generar que los empleadores planteen respuestas para atenuar los efectos de la huelga, también desde un contexto digital. En efecto, como parte de la libertad de empresa del empleador de la que nace el poder de dirección de este (Ferro 2019: 79), se pueden implementar procesos automatizados sobre las operaciones puedan continuar durante la huelga sin necesidad de la continuidad de los trabajadores.

Esto puede incluir el uso de softwares automatizados, robots, sistemas de inteligencia artificial, y otros medios tecnológicos que pueden realizar tareas que normalmente serían llevadas a cabo por los trabajadores. Ello siempre que, dichas plataformas ya hayan sido diseñadas o implementadas con anterioridad a la huelga pues, de lo contrario, estaríamos haciendo referencia a un supuesto de esquirolaje, el cual se encuentra expresamente prohibido por nuestra legislación interna.

Si bien desde la concepción tradicional se prohibía el esquirolaje interno (reemplazo de trabajadores huelguistas mediante la reubicación de otros que no forman parte de la medida) o externo (sustitución de huelguistas mediante la contratación de trabajadores), la actual regulación se ha modificado de tal manera que — expresamente — prohíbe la aplicación de un esquirolaje tecnológico. De admitirlo, las organizaciones sindicales verían reducidos los impactos de la huelga pues la presión se vería neutralizada por la tecnología.

(ii) Capacidad de organizar y coordinar huelgas:

En un entorno digital, donde las plataformas virtuales son comunes, la capacidad de las organizaciones sindicales para organizar y coordinar huelgas se ve afectada. La movilización y la coordinación sindical enfrentan desafíos debido a la falta de interacción física, lo que puede dificultar la comunicación y la cohesión entre los miembros del sindicato. Además, la dispersión geográfica de los trabajadores puede complicar la organización de acciones colectivas (Göerlich 2020: 100).

La ausencia de contacto directo entre los trabajadores puede debilitar la efectividad de la huelga, ya que la interacción física es crucial para fortalecer los lazos y la solidaridad entre los miembros. Sin esta interacción, la comunicación puede ser menos fluida y la coordinación de acciones colectivas puede ser menos eficiente, afectando negativamente la capacidad del sindicato para lograr sus objetivos.

(iii) Desigualdad en el acceso al uso de las TIC:

La desigualdad en el acceso a las TIC es un desafío significativo. No todos los trabajadores tienen el mismo nivel de acceso a tecnologías digitales, lo que puede crear disparidades en la capacidad de participar en huelgas digitales. Aquellos que carecen de acceso a internet de alta velocidad, dispositivos adecuados o habilidades digitales pueden quedar excluidos de las acciones colectivas, debilitando la cohesión y efectividad de la huelga.

Es crucial que los sindicatos y las autoridades laborales trabajen para reducir estas brechas digitales y asegurar una participación equitativa de todos los trabajadores. Esto implica proporcionar acceso a recursos tecnológicos, ofrecer capacitación en habilidades digitales y garantizar que todos los trabajadores tengan las herramientas necesarias para participar activamente en las movilizaciones sindicales en un entorno digital. Así pues, este desafío incluye la desigualdad en el acceso a las plataformas digitales, la necesidad de alfabetización digital y la posible dependencia excesiva de la tecnología.

(iv) Mayor alcance del poder de fiscalización o supervisión del empleador:

El empleador también podría implementar herramientas para controlar e identificar a los trabajadores involucrados en la medida de presión social, estando facultados a

aplicar medidas disciplinarias con mayor facilidad en caso se determine algún incumplimiento o vulneración durante el ejercicio de la huelga, cuestión que puede disuadir a algunos trabajadores de su participación en dicha medida.

Finalmente, un punto importante a señalar también es un desafío que puede presentar el empleador frente al ejercicio de la huelga, el cual se asocia a la seguridad y confidencialidad de su información. En efecto, la data conservada para el ejercicio del derecho de huelga podría ser vulnerada o difundida por intervenciones externas. Por ejemplo, la filtración de información económica o sensible del empleador asociada a los reclamos de las organizaciones sindicales y que sea difundida sin consentimiento de los involucrados.

Además, la comunicación digital y el almacenamiento de datos en plataformas virtuales pueden ser vulnerables a ataques cibernéticos y filtraciones de información. Estos riesgos pueden comprometer la integridad de la información y la privacidad de los involucrados, afectando negativamente la confianza y la efectividad de las acciones sindicales. Es crucial implementar medidas de seguridad robustas para proteger la información y garantizar la confidencialidad en un entorno digital.

De esta manera, a modo de conclusión, podemos indicar que la presentación de estas dificultades sobre el uso de las TIC evidencia también que estas ofrecen una nueva realidad que no es idealista. En efecto, el nuevo contexto digital no hace más que evidenciar que, la regulación o análisis legal de una huelga digital debe pasar distintos filtros para su incorporación en un ordenamiento jurídico.

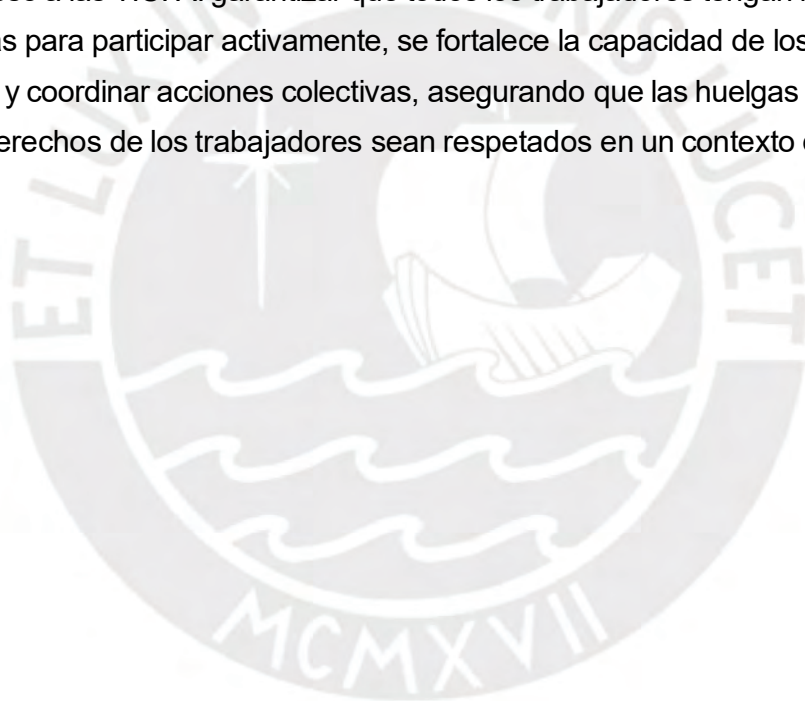
Es fundamental que la normativa laboral evolucione para reflejar las realidades del trabajo en la era digital y, además, contemplar la existencia de limitaciones, garantizando que los derechos de los trabajadores se mantengan protegidos y que las huelgas digitales sean reconocidas y válidas. Solo así se podrá asegurar un equilibrio justo entre los intereses de los trabajadores y las necesidades operativas de las empresas en un entorno laboral en constante evolución.

Así pues, como puntos principales, es esencial que la normativa laboral incluya medidas de seguridad adecuadas para proteger la integridad de las acciones sindicales. Esto garantiza que los trabajadores puedan ejercer sus derechos sin temor a represalias o vulneraciones de su privacidad. Las medidas de seguridad deben incluir la protección de datos personales y la confidencialidad de la información compartida durante las

movilizaciones sindicales, asegurando que las comunicaciones y estrategias de los sindicatos no sean comprometidas por intervenciones externas.

Asimismo, el Estado debe promover la equidad en el acceso a las tecnologías digitales. Es fundamental que todos los trabajadores, independientemente de su ubicación geográfica o situación económica, tengan acceso a internet de alta velocidad, dispositivos adecuados y formación en habilidades digitales. Esto permitirá una participación plena y equitativa en las acciones colectivas, evitando que las brechas digitales excluyan a ciertos grupos de trabajadores y debiliten la cohesión de las movilizaciones sindicales.

Mantener la cohesión y efectividad de las huelgas en un entorno digital requiere un esfuerzo conjunto entre sindicatos y autoridades laborales para reducir las disparidades en el acceso a las TIC. Al garantizar que todos los trabajadores tengan las herramientas necesarias para participar activamente, se fortalece la capacidad de los sindicatos para organizar y coordinar acciones colectivas, asegurando que las huelgas sean efectivas y que los derechos de los trabajadores sean respetados en un contexto digital.



### **CAPÍTULO 3: NUESTRA VISIÓN SOBRE EL EJERCICIO DE LA HUELGA A PARTIR DEL IMPACTO DE LAS TIC**

Como indicamos en el primer capítulo, hoy en día la regulación interna alude al ejercicio de la huelga en un contexto de trabajo presencial en el que, además, bajo la definición del legislador nacional asociada al modelo estático, no se admiten otras modalidades de huelga ajenas a este esquema de trabajo presencial en el que debe ocurrir un abandono del centro de trabajo para su configuración.

Pese a ello, como señalamos en el capítulo segundo, actualmente, la regulación y la práctica solo asocian el empleo de las TIC a rol masificador y flexibilizador sobre la huelga. Sin embargo, es preciso preguntarnos lo siguiente: ¿El rol de las TIC en la huelga se agota en dichas funciones?

Si la respuesta es afirmativa, estaríamos dejando de lado el análisis sobre si la definición de la huelga se adapta al nuevo contexto digital. Y es que el empleo de las TIC nos ha evidenciado cómo la referencia al abandono de un centro de trabajo es obsoleta e incluso, si se interpreta de forma literal permitiría evidenciar una restricción en el ejercicio de la huelga en esquemas de trabajo virtuales. Asimismo, también estaríamos dejando de lado que la definición de huelga no admite otras modalidades como las de carácter digital que puede llevarse a cabo, en la realidad, a través de la desconexión de las plataformas y sistemas informáticos.

De esta forma, limitamos a señalar que las TIC cumplen un rol flexibilizador y masificador sobre la huelga sería insuficiente. Es necesario reconocer que, tras lo evaluado a lo largo de los capítulos previos, se puede afirmar la hipótesis sobre la necesaria redefinición del derecho de huelga a partir del empleo de las TIC. Esta redefinición es crucial para adaptar el derecho de huelga a las nuevas realidades tecnológicas y asegurar su efectividad en un entorno digital.

Para abordar esta redefinición, es fundamental partir de la premisa de qué entendemos por una "huelga digital". Definir claramente este concepto permitirá plantear una estructura sólida para la redefinición de la huelga. Este proceso debe basarse en un

análisis metodológico dogmático y de argumentación jurídica, asegurando que la nueva definición sea coherente y aplicable en el marco legal existente.

El análisis sobre la redefinición del derecho de huelga debe incluir tanto la definición de la huelga digital como el control al que esta institución es sometida. Esto implica evaluar cómo se puede ejercer la huelga en un entorno digital y qué mecanismos de control y regulación son necesarios para garantizar su legitimidad y efectividad. Este enfoque integral permitirá que la redefinición sea completa y aborde todas las dimensiones relevantes del derecho de huelga.

En resumen, la redefinición del derecho de huelga a partir del empleo de las TIC es una necesidad imperante para mantener la relevancia y efectividad de este derecho en la era digital. Al partir de una definición clara de la huelga digital y realizar un análisis metodológico riguroso, se puede asegurar que la nueva estructura del derecho de huelga sea justa, coherente y aplicable en el contexto actual. Esto permitirá que los trabajadores puedan ejercer su derecho de huelga de manera efectiva y coordinada, incluso en un entorno digital.

### **3.1. Noción de huelga digital**

De una investigación realizada a nivel local, no se ha tenido conocimiento sobre alguna huelga realizada en un contexto digital en el Perú, aunque sí de una paralización de un grupo colectivo que labora en un esquema de trabajo virtual. En efecto, en mayo del 2023 tuvo lugar una paralización de trabajadores de delivery del aplicativo Rappi en Lima, quienes exigían la mejora de condiciones laborales y el retiro de una nueva opción del aplicativo que podría perjudicarlos al generar una menor ganancia pese a una mayor cantidad de repartos mediante el aplicativo<sup>13</sup>.

Nótese que utilizamos el término “paralización” pues dicho colectivo se agrupó para la defensa de sus intereses, sin embargo, esta acción no se enmarca en la noción de huelga ofrecida en el artículo 72° de la LRCT. En efecto, de una lectura integral de la LRCT podemos evidenciar que la noción de huelga hace referencia a la paralización de las

---

<sup>13</sup> Infobae. (2023). Rappi respondió así a trabajadores de delivery que protestaron en Lima por condiciones laborales. <https://www.infobae.com/peru/2023/05/16/rappi-respndio-asi-a-trabajadores-de-delivery-que-protestaron-en-lima-por-condiciones-laborales/>

labores y el abandono del centro de trabajo en un contexto de negociación colectiva frustrada pues la defensa de los intereses profesionales de la organización sindical debe tener lugar tras la ausencia de un acuerdo en la negociación colectiva.

Sin perjuicio de ello, hechos como este confirman que, en la realidad, ocurren paralizaciones en defensa de los intereses de los trabajadores, de carácter digital, que no se asocian al esquema tradicional de la huelga. Entonces, es fundamental que las leyes laborales incluyan dentro de su alcance, estas nuevas realidades, asegurando que los derechos de los trabajadores se mantengan protegidos en un entorno digital.

Considerando dichos aspectos, para intentar construir una noción de huelga digital, debemos aludir a los dos (2) elementos que caracterizan hoy en día a la huelga en la LRCT para tomarlos como referencia del mínimo indispensable que se debería cubrir para esbozar alguna definición. En efecto, debemos analizar el elemento locativo o geográfico de la huelga, así como las manifestaciones o modalidades de esta en un contexto virtual o digital.

### **3.1.1. Sobre el elemento locativo de la huelga**

Sobre el primer aspecto, el elemento locativo o geográfico, este sí se encuentra presente en lo que denominamos como "*huelga digital*" aunque suene contradictorio. A diferencia de la concepción tradicional, una *huelga digital* no se traduce en un abandono del centro de trabajo, sino en la ausencia de labores en el lugar de trabajo entendida como la desconexión digital.

Como señalamos en las secciones previas, en un contexto digital debemos hacer referencia al lugar de trabajo y no al centro de trabajo. La propia Ley No. 31572, Ley de Teletrabajo, hace referencia al lugar de teletrabajo definido, según el artículo 20.1 de su reglamento, como el espacio físico donde se realiza habitualmente el teletrabajo, el cual puede ser el domicilio del trabajador o el lugar que este designe.

En ese sentido, referir a la *huelga digital* desde un espacio locativo es viable siempre que se trate de la ausencia del lugar de trabajo, entendida como el apagado de los sistemas y las plataformas informáticas que permiten la prestación de servicios.

Atendiendo a ello, el instrumento principal que permite visibilizar dicho "apagado" es la

desconexión digital. Entiéndase por esta a la desconexión de los aparatos tecnológicos o plataformas informáticas como medida de presión contra su empleador en tantos estos son los instrumentos que permiten viabilizar la prestación de servicios de los trabajadores. Es decir, como señala Puntriano, la desconexión en una huelga digital tendrá lugar cuando el trabajador decide *“apagar el videoterminal, filtrar los mensajes electrónicos provenientes del empleador, no contestar el teléfono, etc.”* (2004, p.174).

Ahora bien, es importante distinguir entre la desconexión digital regulada por el Decreto de Urgencia No. 127-2020 y la desconexión digital en el contexto de una huelga. El Decreto de Urgencia No. 127-2020 se refiere a la desconexión de los medios tecnológicos durante los periodos de suspensión laboral, como entre jornadas de trabajo, durante las vacaciones u otros supuestos de suspensión del vínculo laboral. En estos casos, la desconexión se produce de manera rutinaria y no está vinculada a ninguna acción reivindicativa o de protesta por parte de los trabajadores.

La desconexión digital regulada por el Decreto de Urgencia No. 127-2020 tiene como objetivo principal garantizar el derecho de los trabajadores a desconectarse de las plataformas informáticas y sistemas digitales fuera de su horario laboral. Esto busca proteger el tiempo de descanso y la vida personal de los trabajadores, asegurando que no estén obligados a responder a comunicaciones laborales fuera de su jornada de trabajo. Esta desconexión es, por tanto, una medida de protección del bienestar del trabajador y no está relacionada con ninguna forma de protesta o reivindicación laboral.

Por otro lado, la desconexión digital en el contexto de una huelga es una acción deliberada y coordinada por parte de los trabajadores para reivindicar sus derechos o mejorar sus condiciones laborales. A diferencia de la desconexión regulada por el Decreto de Urgencia No. 127-2020, esta forma de desconexión no solo implica apagar los medios tecnológicos del empleador, sino que también tiene un propósito claro de protesta. Los trabajadores utilizan esta modalidad de huelga digital para ejercer presión sobre el empleador y buscar soluciones a sus demandas laborales.

Citando el artículo 73º de la LRCT, la finalidad de la huelga es *“la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos”*. En este sentido, la desconexión digital en un escenario de huelga se alinea con esta finalidad, ya que busca reivindicar los derechos de los trabajadores y

mejorar sus condiciones laborales. Esta modalidad de huelga digital permite a los trabajadores interrumpir sus labores de manera coordinada y pacífica, utilizando las herramientas tecnológicas disponibles.

La finalidad de la desconexión digital en una huelga es, por tanto, reivindicativa. Los trabajadores buscan expresar su descontento y exigir mejoras en sus condiciones laborales a través de la desconexión de los sistemas y plataformas digitales utilizados para el trabajo. Esta forma de huelga digital es una manifestación de protesta que tiene como objetivo solucionar el conflicto laboral y alcanzar acuerdos favorables para los trabajadores. Es una herramienta legítima de autotutela que permite a los trabajadores defender sus derechos en un entorno laboral digitalizado.

De esta manera, una huelga digital se caracterizará — desde un elemento locativo — como la desconexión digital de las plataformas y sistemas asignados por el empleador para sus actividades y que viabilizará la suspensión de sus labores con la única finalidad de defender sus intereses profesionales y reivindicar sus derechos.

### **3.1.2. Sobre las modalidades de la huelga digital**

Con relación al segundo aspecto referido a las modalidades de *huelga digital*, podemos analizar distintos supuestos que evidencian como la virtualidad es un nuevo espacio de acción para el ejercicio del derecho de huelga, mostrándose como una forma efectiva de activismo en una era digital.

A modo de ejemplo, en Alemania, las huelgas - en la práctica - pueden darse de forma permanente o híbrida, siendo la primera de ellas, aquella en la que los sindicatos no celebran ninguna reunión física, sino que proporcionan conexiones telefónicas o digitales, mientras que, las híbridas son aquellas que se realizan principalmente, de manera física, aunque con transmisiones digitales para que los afiliados puedan conectarse (Friederike: 2022).

Ahora bien, el artículo 81º de la LRCT hace referencia a las modalidades no admitidas de huelga bajo la concepción del modelo estático de esta. Estas modalidades incluyen el trabajo a desgano, la paralización intempestiva y otras formas de interrupción laboral que no cumplen con los requisitos establecidos por la ley. Sin embargo, este enfoque no

contempla las realidades del trabajo en la era digital, donde las modalidades de huelga pueden diferir significativamente de las formas tradicionales. La huelga digital, caracterizada por la desconexión de plataformas y sistemas informáticos, no encaja en el catálogo de modalidades no admitidas, pero debe ser reconocida como una forma legítima de ejercer el derecho de huelga.

La huelga digital representa una evolución necesaria del derecho de huelga en respuesta a las transformaciones del entorno laboral. En un contexto donde las plataformas digitales son cada vez más comunes, limitar el reconocimiento de la huelga a las modalidades tradicionales sería injusto y restrictivo, además de no alinearse a los estándares internacionales a los que se hizo referencia en el marco teórico.

Los trabajadores que operan en esquemas de trabajo virtuales deben tener la misma capacidad de ejercer su derecho de huelga que aquellos que trabajan en entornos físicos. Negar la validez de la huelga digital implicaría una discriminación deliberada contra un colectivo de trabajadores cuya forma de trabajo no se ajusta a los modelos tradicionales considerando, además, que los estándares de la Organización Internacional de Trabajo establecen que la huelga solo debería ser limitada en tanto pierda su carácter pacífico. Así pues, una huelga digital cumple con la finalidad de esta institución jurídica, esto es, la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores, adaptada a una nueva realidad bajo el empleo de las TIC.

Además, la falta de reconocimiento de la huelga digital podría llevar a una vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores. Por ende, la normativa laboral debe evolucionar para reflejar las nuevas realidades del trabajo y garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su modalidad de trabajo, puedan ejercer sus derechos de manera efectiva (Chuqui, 2022). Esto incluye la adaptación de las leyes para reconocer la huelga digital como una modalidad válida y legítima de huelga, asegurando que los trabajadores puedan utilizar las herramientas tecnológicas disponibles para defender sus derechos e intereses.

A propósito de esto, cabe reiterar que la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ha señalado en los párrafos No. 783 y 784 de la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, que debe admitirse cualquier modalidad de huelga siempre que esta no deje de ser pacífica (2018, p. 50). En ese sentido, una huelga digital caracterizada por la

desconexión digital, en tanto pacífica, debería ser una modalidad atípica admitida.

De esta manera, si queremos desarrollar la noción de una huelga digital podríamos esbozar - como propuesta de definición - que esta es aquella que responde a la paralización de las labores a través de la desconexión digital, producto de la voluntad mayoritaria y colectiva de la organización sindical, de carácter pacífico y que implica un abandono del “lugar de trabajo”.

En el caso de la huelga digital, esta voluntad se manifiesta a través de la desconexión coordinada de los sistemas digitales utilizados para el trabajo. Esta modalidad de huelga debe ser pacífica y organizada, respetando los principios fundamentales del derecho de huelga. La desconexión digital permite a los trabajadores ejercer presión sobre el empleador sin necesidad de abandonar físicamente un centro de trabajo, lo cual es esencial en un entorno laboral deslocalizado.

Además, como se mencionaba en el primer capítulo de la presente tesis, la finalidad de la huelga es la tutela de los derechos e intereses de los trabajadores. Para que la huelga digital también cumpla esta función, debe permitir que los trabajadores interrumpan sus labores de manera coordinada y pacífica, utilizando las herramientas tecnológicas disponibles. Esta modalidad de huelga debe ser reconocida y regulada por la normativa laboral para asegurar su validez y efectividad.

Nótese que no hacemos referencia a que la noción de huelga en la LRCT la limita a un contexto de negociación colectiva frustrado pues ello escapa del análisis principal de la presente tesis, no obstante, no deja de ser una crítica al modelo estático al que se sujeta la LRCT pues deja de lado a todas aquellas paralizaciones que, aun cuando cumplen con la finalidad de reivindicar intereses profesionales de los trabajadores, no se enmarcan en dicho contexto.

### **3.2. Redefinición del derecho de huelga: ¿nuevo rol de las TIC?**

La hipótesis de la presente tesis sostiene que el empleo de TIC implica una redefinición del derecho de huelga. A lo largo de los capítulos expuestos, hemos llegado a la conclusión de que las TIC transforman la manera en que los trabajadores pueden ejercer su derecho de huelga, permitiendo nuevas modalidades como la huelga digital. Sin embargo, es crucial indicar cómo esta redefinición debe materializarse en la práctica para

asegurar que los derechos de los trabajadores se mantengan protegidos en un entorno laboral digitalizado.

Inicialmente, podría parecer que una reforma legislativa sobre el capítulo de huelga de la LRCT sería el punto de partida adecuado. No obstante, esta afirmación resulta inconsistente debido a la naturaleza evolutiva de las TIC. Las tecnologías digitales, incluyendo la inteligencia artificial, están en constante desarrollo y cambio, lo que hace que cualquier regulación específica sobre su empleo en la huelga pueda quedar rápidamente desfasada. Según Puhakainen y Väärinen (2021), la regulación tecnológica debe ser flexible y adaptable para mantenerse al día con los rápidos avances tecnológicos (2021, p. 1-14).

El ejemplo más real de esta evolución constante es la inteligencia artificial, que actualmente puede desarrollar y automatizar procesos que tradicionalmente se concebían como parte de la acción humana. La capacidad de la inteligencia artificial para realizar tareas complejas y adaptarse a nuevas situaciones subraya la necesidad de una regulación que no solo sea específica, sino también adaptable y capaz de evolucionar junto con la tecnología. Precisamente, la Unión Internacional de Telecomunicaciones & Banco Mundial destaca que la estrategia digital debe ser dinámica y ajustarse a las necesidades cambiantes del entorno tecnológico para ser efectiva cuando hace referencia a políticas o lineamientos normativos (2020).

Así pues, la redefinición del derecho de huelga en el contexto de las TIC debe materializarse a través de una regulación flexible y basada en principios que pueda adaptarse a la evolución constante de la tecnología. Para ello, consideramos que plantear en esta instancia una modificación normativa podría ser insuficiente pues un análisis de ese tipo debería abordar el contenido integral de la huelga como institución jurídica. Es decir, cómo se regula la huelga hoy en día en la LRCT y como debería regularse en el futuro dejando de lado el modelo estático que no contempla las nuevas realidades del trabajo digital, lo que limita su aplicabilidad en contextos modernos evolutivos.

De esta manera, la adopción de un enfoque regulatorio adaptable permitirá que la normativa laboral evolucione junto con las TIC, garantizando un equilibrio justo entre los intereses de los trabajadores y las necesidades operativas de las empresas en un entorno laboral en constante cambio. Esto asegurará que los derechos de los trabajadores se

mantengan protegidos y que las nuevas modalidades de huelga, como la huelga digital, sean reconocidas y válidas.

Así pues, el ejercicio analítico debería partir de cada una de las disposiciones de la huelga, más allá de la definición de esta. Es necesario revisar y actualizar aspectos clave como los requisitos formales para declarar una huelga, los procedimientos de comunicación y los criterios para determinar la legalidad o ilegalidad de la huelga. Ello en tanto que, como se señaló en el primer capítulo, la huelga es un derecho fundamental que debe alinearse al interés social, lo que implica una regulación que equilibre los derechos de los trabajadores con las necesidades operativas del empleador.

Por ejemplo, la supervisión estatal debe incluir la evaluación de los servicios esenciales y la implementación de procedimientos de divergencia adecuados para un contexto digital. Esto implica la capacitación de los funcionarios del MTPE en el uso de tecnologías digitales y la adopción de plataformas tecnológicas para la mediación y resolución de conflictos.

En efecto, dicho ejercicio debería integrar aspectos como el análisis de los servicios esenciales en una huelga digital, un proceso de divergencia en un contexto digital, la improcedencia o ilegalidad de una huelga digital, entre otros supuestos. Ello considerando, además, que la LRCT apuesta por el modelo estático que aleja la huelga digital de las modalidades tradicionales de esta institución.

En todo caso, la redefinición de la huelga debería plasmarse en la práctica, a través del control que se ejerce sobre esta institución por parte del Ministerio de Trabajo. Este control es esencial para asegurar que las nuevas modalidades de huelga, como la huelga digital, se realicen de manera efectiva y en conformidad con la ley.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) tiene la responsabilidad de supervisar el ejercicio del derecho de huelga, garantizando que se respeten los derechos de los trabajadores y se mantenga el orden público. Esta supervisión incluye la verificación de que las huelgas se lleven a cabo de manera pacífica y que cumplan con los requisitos legales establecidos.

Como mencionamos en el primer capítulo, el rol del Estado no se limita a regular o establecer algún tipo de lineamiento legal, sino también a supervisar el ejercicio efectivo

del derecho y a la revisión de las restricciones que sean necesarias para evitar la vulneración de derechos fundamentales y la realización de un ejercicio abusivo del derecho. La Constitución Política del Perú, en su artículo 28, reconoce el derecho de huelga y establece que su ejercicio debe realizarse en armonía con el interés social. Esto implica que el Estado debe garantizar que las huelgas no solo sean legales, sino también justas y equilibradas, protegiendo los derechos de los trabajadores y los intereses de la sociedad en general.

En ese sentido, hoy en día, la regulación del derecho de huelga implica la existencia de un órgano encargado de la calificación de la procedencia o improcedencia de esta institución, siendo este el que debe partir por seguir algunas pautas que permitan validar el ejercicio de una huelga digital. La regulación actual se basa en un modelo estático que no contempla las nuevas realidades del trabajo digital.

Por lo tanto, es necesario que el MTPE desarrolle y adopte nuevas directrices que permitan la validación de las huelgas digitales, asegurando que estas se realicen de manera ordenada y conforme a la ley. Esto incluye la definición de criterios claros para la procedencia de las huelgas digitales y la implementación de mecanismos de supervisión adecuados.

Ahora bien, para plantear dichas pautas, debemos indicar que estas se darán durante el espacio de calificación de la huelga que determina su procedencia y, posteriormente la legalidad de esta.

- **La ausencia de un centro de trabajo no es impedimento para calificar la huelga.** Así, es necesario entender la desconexión digital del “lugar de trabajo” como el requisito planteado como “abandono del centro de trabajo” según la LRCT. Como señalamos previamente, los conceptos de “lugar de trabajo” y “centro de trabajo” son distintos, por lo que la acepción de huelga del lugar de trabajo debe ser entendida como la desconexión digital de las plataformas utilizadas para trabajar.

Así pues, en el análisis de la calificación deberían admitirse supuestos como la falta de conexión a la plataforma de trabajo y la ausencia de actividad laboral. Esto incluye no participar en reuniones virtuales, no responder correos electrónicos, y

no completar tareas asignadas. Estos actos de desconexión digital representan una interrupción coordinada del trabajo, similar a la huelga tradicional en un entorno físico. Incluso, los referidos parámetros podrían también evaluar alternativas para monitorear la actividad de los trabajadores involucrados en la huelga.

Estos actos de desconexión digital deben ser reconocidos como formas legítimas de huelga, ya que representan una interrupción deliberada y coordinada del trabajo. En efecto, la huelga digital debe ser vista como una extensión del derecho de huelga tradicional, adaptada a las nuevas tecnologías (Friederike: 2022).

- **El MTPE deberá validar los mecanismos por los que se lleva a cabo la huelga digital.** En primer lugar, la validación de estos mecanismos debe incluir la aceptación de la desconexión de plataformas digitales. Estas acciones son fundamentales para que los trabajadores puedan ejercer su derecho de huelga en un entorno digital, interrumpiendo sus labores de manera efectiva y coordinada.

La validación de estos mecanismos permitirá establecer parámetros claros para evaluar las acciones de huelga digital. Es crucial equilibrar la libertad de empresa con el derecho de huelga, asegurando que las acciones de los trabajadores no resulten en un ejercicio abusivo del derecho. La Constitución Política del Perú establece que la huelga debe ejercerse en armonía con el interés social, lo que implica que las acciones de huelga no deben vulnerar las políticas de seguridad ni comprometer la integridad de los sistemas empresariales.

Además, es esencial que el MTPE establezca directrices claras para garantizar que las huelgas digitales se realicen de manera segura y conforme a la ley, sin implicar un ejercicio abusivo del derecho. Esto permitirá prevenir y mitigar situaciones como ataques cibernéticos, filtraciones de información y vigilancia no autorizada durante el ejercicio de una huelga virtual.

La aceptación de acciones como la desconexión de plataformas debe estar condicionada a que estas acciones tengan fines reivindicativos y se realicen de manera segura y pacífica. Esto asegura que las huelgas digitales sean una herramienta legítima y efectiva para los trabajadores, sin poner en riesgo la seguridad de la información ni la estabilidad de los sistemas empresariales. La

regulación adecuada de estas acciones es fundamental para mantener un equilibrio justo entre los derechos de los trabajadores y las necesidades de las empresas.

- **Se deberá asegurar el ejercicio pacífico del derecho.** Es fundamental que se mantengan ciertos principios y prácticas que garanticen la integridad y seguridad tanto de los trabajadores como de las empresas. El Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha enfatizado que el derecho de huelga debe ejercerse de manera pacífica, sin recurrir a la violencia ni a acciones que puedan poner en riesgo la seguridad de las personas o la propiedad. Este principio es aplicable tanto a las huelgas tradicionales como a las huelgas digitales, donde la ausencia de presencia física no exime de la responsabilidad de mantener un comportamiento pacífico y respetuoso.

Esto incluye la no filtración de información confidencial, la no alteración de sistemas o plataformas digitales, y la prevención de ataques de ciberseguridad. Según el Reglamento de la Ley de Protección de Datos Personales (Decreto Supremo No. 016-2024-JUS), las empresas están obligadas a proteger la información personal y confidencial de sus empleados y clientes, y cualquier violación de esta normativa puede resultar en sanciones severas. Por lo tanto, durante una huelga digital, los trabajadores deben abstenerse de acciones que puedan vulnerar estas políticas de seguridad.

El ejercicio pacífico del derecho de huelga también implica la responsabilidad de los trabajadores de no interferir con las operaciones esenciales de la empresa. Según el artículo 82º de la LRCT, los servicios esenciales, como los sanitarios, de electricidad, agua y desagüe, deben mantenerse operativos durante una huelga. En un contexto digital, esto significa que los trabajadores deben asegurarse de que sus acciones de huelga no interrumpan estos servicios críticos, garantizando así que la huelga se realice de manera responsable y en conformidad con la ley.

- **Mantener los límites internos y externos en la huelga digital.** Estas deberían mantenerse tal cual se viene aplicando para huelgas en esquemas de trabajo presencial para la validación de su ejercicio, considerando que la finalidad de la huelga debe ser la misma, con independencia del entorno en el que se ejerza.

Sobre las limitaciones internas, estas incluyen la paralización del trabajo, el carácter voluntario de la medida y el carácter colectivo o grupal de la huelga. En el caso de una huelga digital, estos elementos deben ser reinterpretados para incluir la desconexión de plataformas y sistemas informáticos como formas válidas de paralización del trabajo.

Así pues, sobre los límites internos sobre las modalidades atípicas de huelga, aun cuando la huelga digital lo sea, no supone ni se asimila a una de las previstas en el artículo 81º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT). Este artículo establece que no están amparadas modalidades irregulares como la paralización intempestiva, la paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, el trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, la reducción deliberada del rendimiento, o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo. La huelga digital, al implicar la desconexión de los sistemas y plataformas digitales, no encaja en ninguna de estas categorías y, por lo tanto, no debería estar sujeta a las mismas restricciones.

Además, las limitaciones externas al derecho de huelga, que se refieren a los fines perseguidos por la huelga y los servicios esenciales que deben mantenerse operativos, también deben ser consideradas en el contexto de una huelga digital. En una huelga digital, es crucial garantizar que estas áreas críticas no se vean afectadas por la desconexión de los trabajadores, asegurando así que la huelga se realice de manera responsable y conforme a la ley.

De esta manera, si bien la propuesta no contiene una reforma legislativa sobre la huelga como institución jurídica, lo señalado previamente sí permitirá visibilizar y validar el ejercicio de esta en un contexto virtual sin contravenir otros derechos o estándares internacionales. La adaptación de la normativa laboral para incluir la huelga digital es esencial para asegurar que los derechos de los trabajadores se mantengan protegidos en la era digital.

La validación de la huelga digital implica reconocer que las modalidades de trabajo han cambiado significativamente con el avance de las TIC. El teletrabajo y el uso de plataformas digitales son ahora comunes, y la normativa laboral debe reflejar estas nuevas realidades.

Además, la implementación de la huelga digital debe alinearse con los principios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La OIT ha subrayado la importancia de garantizar que las huelgas se realicen de manera pacífica y en conformidad con los derechos fundamentales de los trabajadores. En ese sentido, en tanto el derecho de huelga es un componente esencial de la libertad sindical, debe ser protegido en todas sus formas, incluidas las modalidades digitales.

La supervisión del ejercicio de la huelga digital por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) es crucial para asegurar que se realice de manera ordenada y conforme a la ley. Esto incluye la validación de los mecanismos de desconexión digital y la implementación de medidas de seguridad para proteger tanto a los trabajadores como a las empresas.

En conclusión, la propuesta de incluir la huelga digital en la normativa laboral peruana permitirá visibilizar y validar su ejercicio en un contexto virtual, asegurando que se respeten los derechos de los trabajadores y se cumplan los estándares internacionales. La adaptación de la normativa es crucial para reflejar las realidades del entorno digital y garantizar que los trabajadores puedan ejercer su derecho de huelga de manera efectiva.

Esta adaptación es esencial para mantener la relevancia y efectividad del derecho de huelga en la era digital. Al reconocer y regular la huelga digital, se garantiza que los trabajadores tengan las herramientas necesarias para defender sus derechos en un entorno tecnológico y que, además, nuestra regulación se desvincule del modelo estático al que se somete hoy en día, alineándose a los estándares internacionales de la OIT sobre el derecho de huelga.

Además, la inclusión de la huelga digital en la normativa laboral peruana garantiza un equilibrio justo entre los intereses de los trabajadores y las necesidades operativas de las empresas. Al establecer parámetros claros y medidas de seguridad adecuadas, se asegura que las acciones de huelga no comprometan la seguridad de los sistemas empresariales ni vulneren las políticas de seguridad. Esto permite que las huelgas digitales se realicen de manera segura y en armonía con el interés social.

## CONCLUSIONES

1. Las tecnologías de información y comunicación (TIC) han transformado significativamente el ámbito laboral, especialmente en la forma en que se ejercen los derechos colectivos como la huelga. La deslocalización del trabajo y la posibilidad de realizar actividades laborales de manera remota han planteado nuevos desafíos para la regulación tradicional de la huelga, que históricamente se ha basado en el abandono físico del centro de trabajo. Esta transformación requiere una reevaluación de las normativas laborales para asegurar que los derechos de los trabajadores se mantengan protegidos en un entorno digital.
2. El derecho de huelga, tal como se define en la legislación peruana, se basa en un modelo estático que no contempla las realidades del trabajo digital. Este modelo requiere una reevaluación para incluir modalidades de huelga que se adapten a la era digital, como la desconexión de plataformas y sistemas informáticos, lo cual refleja — de forma más clara — las condiciones actuales (digitales) de trabajo. La normativa debe evolucionar para reconocer estas nuevas formas de ejercicio del derecho de huelga, asegurando que los trabajadores puedan utilizar herramientas digitales para expresar sus demandas.
3. Las TIC no solo flexibilizan la realización de actos sindicales, permitiendo que estos se lleven a cabo de manera virtual, sino que también amplifican el alcance y la repercusión de las huelgas. Las redes sociales y otras plataformas digitales permiten una mayor difusión de las movilizaciones, facilitando la coordinación entre trabajadores de diferentes regiones e incluso países. Este rol masificador es crucial para entender cómo se pueden redefinir las estrategias sindicales en la era digital, permitiendo una mayor visibilidad y apoyo a las causas laborales.
4. El uso de las TIC en el ejercicio del derecho de huelga presenta desafíos significativos, como la posibilidad de respuestas automatizadas por parte del empleador y problemas de seguridad y confidencialidad. Es crucial que la normativa laboral se adapte para abordar estos desafíos y proteger tanto a los trabajadores como a las empresas. La implementación de medidas de seguridad adecuadas y la regulación de las respuestas automatizadas son esenciales para garantizar un equilibrio justo entre los derechos de los trabajadores y las necesidades operativas de las empresas.

5. La huelga digital, caracterizada por la desconexión de los sistemas y plataformas informáticas, debe ser reconocida como una forma válida de huelga. Esta modalidad permite a los trabajadores ejercer su derecho de huelga en un contexto digital, sin necesidad de abandonar físicamente un centro de trabajo, lo cual es esencial en la era del teletrabajo y otras formas de trabajo virtual. Reconocer la huelga digital como una modalidad legítima es fundamental para asegurar que los trabajadores puedan utilizar las herramientas tecnológicas disponibles para defender sus derechos.
6. La redefinición del derecho de huelga debe contemplar tanto el elemento locativo como las modalidades de huelga en un contexto digital. La desconexión digital debe ser vista como una forma legítima de paralización de labores, permitiendo a los trabajadores defender sus derechos e intereses en un entorno virtual. Esta redefinición debe incluir la adaptación de las normativas existentes para reflejar las nuevas realidades del trabajo digital y asegurar que los derechos de los trabajadores se mantengan protegidos.
7. El rol del Estado en la regulación y supervisión del derecho de huelga es fundamental. Es necesario que las autoridades laborales adapten sus mecanismos de control para validar el ejercicio de la huelga digital, asegurando que esta se realice de manera pacífica y respetando los derechos fundamentales de todas las partes involucradas. La supervisión estatal debe incluir la evaluación de las modalidades de huelga digital y la implementación de medidas para proteger los derechos de los trabajadores en un entorno digital.
8. La normativa actual debe evolucionar para reflejar las realidades del trabajo en la era digital. Esto incluye reconocer y regular las nuevas modalidades de huelga, como la huelga digital, y asegurar que los derechos de los trabajadores se mantengan protegidos en un entorno laboral cada vez más digitalizado. La evolución de la normativa debe ser un proceso continuo que responda a los cambios tecnológicos y las nuevas formas de trabajo, garantizando que los derechos laborales se mantengan relevantes y efectivos.
9. La huelga digital representa una forma efectiva de activismo en la era digital, permitiendo a los trabajadores ejercer presión sobre el empleador de manera legítima y pacífica. Esta modalidad de huelga debe ser integrada en la normativa laboral para asegurar su reconocimiento y validez. La integración de la huelga digital en la normativa laboral es esencial para asegurar que los trabajadores puedan utilizar las herramientas tecnológicas

disponibles para defender sus derechos y mejorar sus condiciones laborales.

10. En resumen, las TIC han transformado el ejercicio del derecho de huelga, requiriendo una redefinición que contemple la deslocalización del trabajo y nuevas modalidades de huelga. La regulación debe adaptarse para evitar restricciones indebidas y asegurar que las huelgas digitales sean reconocidas y válidas, garantizando así la protección de los derechos de los trabajadores en la era digital. Esta redefinición es esencial para asegurar que los derechos laborales se mantengan relevantes y efectivos en un entorno laboral en constante evolución.
11. Dentro de la propuesta de redefinición que se ofrece en la presente tesis, se encuentra la noción de noción de una huelga digital entendida bajo los parámetros de la desconexión digital del lugar de trabajo que caracteriza los esquemas de trabajo virtuales. Asimismo, dicha propuesta también contempla una serie de pautas para la Autoridad Administrativa de Trabajo al momento de calificar su procedencia, considerando el rol que tiene el Estado frente a la regulación de una institución jurídica como la huelga.
12. Las pautas que se proponen para ser implementadas por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo engloban 4 temas principales: En primer lugar, que la ausencia de un centro de trabajo no impide calificar la huelga, considerando que la actual regulación de la LRCT bajo el modelo estático - criticable acorde al primer capítulo de la presente tesis - condiciona la configuración de la huelga a un elemento locativo (abandono del centro de trabajo), por lo que, debe entenderse como "lugar de trabajo" bajo un esquema de trabajo virtual.

En segundo lugar, que el MTPE debe validar cuáles son los mecanismos por los que se lleva a cabo la huelga digital, entendiendo a la desconexión digital como la manifestación principal de una huelga digital. En tercer lugar, como requisito indispensable, se debe asegurar el ejercicio pacífico del derecho de huelga para evitar un ejercicio abusivo del derecho. Finalmente, en cuarto y último lugar, la huelga digital debe mantener los límites internos y externos del derecho de huelga establecidos en la LRCT.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad Yupanqui, S. (1992). *Límites y respeto al contenido esencial de los derechos fundamentales: estudio preliminar*. Revista Themis, No. 21, Lima.
- Alarcón Caracuel, M. (2004). *La informatización y las nuevas formas de trabajo. Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*. España: Editorial Bomarzo.
- Bía, Alejandro & López — Tarruella, Aurelio (2016). *Fundamentos técnicos y organizativos de internet. Derecho TIC, Derecho de las tecnologías de la información y de la comunicación*. Valencia: Tirant to Blanch.
- Boza, Guillermo (2011). *Lecciones de derecho del trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, p. 87
- Cabeza, Jaime (2019). *Representation, Trade Union, and Technologies*. Oñati Socio-legal Series [online], 9(1), p. 96-108. Ver en: <https://doi.org/10.35295/osls.iisl/0000-0000-0000-1014>
- Cabero, J. (1998) *Impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las organizaciones educativas*. En Lorenzo, M. y otros (coords): *Enfoques en la organización y dirección de instituciones educativas formales y no formales* (p. 197-206). Granada: Grupo Editorial Universitario”, citado por Consuelo Belloch Orti en “Las tecnologías de la información y comunicación (T.I.C.)” Unidad de Tecnología Educativa de la Universidad de Valencia. Ver en: <https://www.uv.es/-bellochc/pdf/pwtic1.pdf>
- Castillo Cieza, C. (2018) *Historia del derecho colectivo de trabajo en el Perú en Época Republicana*. Blog de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/cafepoliticayotrosvicios/2019/10/22/historia-del-derecho-colectivo-del-trabajo-en-el-peru-de-la-epoca-republicana/>
- Chuqui Espinoza, Sheyla. *La redefinición del derecho de huelga a partir del empleo de las tecnologías de información y comunicación en los conflictos colectivos de trabajo*. Trabajo académico para optar por el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ciriaco Bellido, Carlos Ernesto. *La necesidad de repensar el concepto de huelga a partir de la deslocalización de las nuevas formas de trabajo*. Tesis para obtener el grado de Magíster.

Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Perú, 2021.

De la Jara, Ernesto. (1986). *Derecho de huelga en el Perú: Dos modelos normativos en debate*. IDL, p. 21.

El Confidencial. (2024). ¿Qué y quién está detrás de la Plataforma 6F, la protesta del campo español? [https://www.elconfidencial.com/espana/2024-02-08/que-quien-detras-plataforma-6f-protesta-agricultor\\_3826546/](https://www.elconfidencial.com/espana/2024-02-08/que-quien-detras-plataforma-6f-protesta-agricultor_3826546/)

Ermida Uriarte, O. (1996). *Apuntes sobre la huelga*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Ferrada Bórquez, J. (2004). *La constitucionalización del derecho chileno*. Santiago, Jurídica de Chile.

Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho individual del trabajo*. Colección “Lo esencial del derecho”. Fondo Editorial PUCP, p. 79

Friederik, K. (2022). Digital strikes: what do you need to know? En: *Ius Laboris*. Ver en: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=96d3ebe3-6f73-4f83-ab4c-e048b08daa91>

Göerlich Peset, J. (2020). *Digitalización y Derecho de Huelga*. *Temas Laborales*, Núm. 155, p. 93-107.

Inclan, M. (2017). *A la sombra de Sidney Tarrow: Conceptos básicos para el estudio de los movimientos de protesta*. *Política y Gobierno*, vol. 24, núm 1.

Infobae. (2023). Rappi respondió así a trabajadores de delivery que protestaron en Lima por condiciones laborales. <https://www.infobae.com/peru/2023/05/16/rappi-respndio-asi-a-trabajadores-de-delivery-que-protestaron-en-lima-por-condiciones-laborales/>

Kliemt. HR Lawyers. (2022). *Digital strikes: what do you need to know? Germany*. Ver en: <https://iuslaboris.com/insights/digital-strikes-what-do-you-need-to-know/>

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Boletín Oficial del Estado, núm. 313, 29 de diciembre de 2004, p. 42166-42197. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-1848>

Matallana, R. (2016). *La movilidad geográfica del trabajador: propuestas para una reformulación legislativa*. VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad, p. 763.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012-2022). *Anuarios Estadísticos anuales 2012-2020*.

Ministerio del Trabajo. (2023). Acuerdo entre Rappi y unión de trabajadores de plataformas permitirá mejorar condiciones de repartidores. <https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/septiembre/acuerdo-entre-rappi-y-union-de-trabajadores-de-plataformas-permitira-mejorar-condiciones-de-repartidores>

Morales Rodríguez, Jesús Eduardo. *Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación como herramientas de control de los trabajadores*. Tesis para obtener el grado de Magíster. Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú: Derecho de la Empresa — Gestión Empresarial, Perú, 2012.

Neves Mujica, Javier. *Derecho colectivo de trabajo: Un panorama general*. Lima: Palestra Editores. 2016, p. 53.

NODAL. (2020). Argentina: Nueva movilización de repartidores de apps en reclamo de mejores condiciones laborales. <https://www.nodal.am/2020/05/argentina-nueva-movilizacion-de-repartidores-de-apps-en-reclamo-de-mejores-condiciones-laborales/>

Organización Internacional de Trabajo. (2012) *Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. 2008. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, primera edición, párrafo 124. Consulta: 7 de noviembre de 2024. En: [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_174832.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf)

Organización Internacional de Trabajo. (2018) *La libertad sindical: Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. Sexta Edición, p. 50, 136-147.

Organización Internacional del Trabajo. (2023). Interpretación del Convenio N.º 87 con respecto al derecho de huelga. <https://www.ilo.org/es/temas/libertad-sindical/interpretacion-del-convenio-no-87-con-respecto-al-derecho-de-huelga>

Organización Internacional del Trabajo. (2023). Observación (CEACR) - Convenio 87 - Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (N.º 87) - Perú (ratificación: 1960). Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones,

111.ªreunión de la CIT. Recuperado de [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_COUNTRY\\_ID:4322530,102805:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4322530,102805:NO)

Palomeque López, C. (2005) *Estudios sobre la huelga*. Madrid: Bomarzo.

Pérez Rey, Joaquín. (2013). *El esquirolaje tecnológico: un importante cambio de rumbo de la doctrina del Tribunal Supremo (STS de 5 de diciembre del 2012)*. En: Revista de Derecho Social N° 61, España.

Puhakainen, E. & Väyrynen, K. (2021). *The Benefits and Challenges of Technology Neutral Regulation — A Scoping Review*. Twenty-fifth Pacific Asia Conference on Information Systems, Dubai, UAE, p. 1-14. <https://oulurepo.oulu.fi/bitstream/handle/10024/31036/nbnfi-fe2021081843548.pdf>

Puntriano Rosas, C (2004). *El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores*. Ius Et Veritas N° 29. Lima, p. 157 — 178.

Rubio, M. (2012). *El Sistema Jurídico. Introducción al Derecho*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, décima edición, Lima, p. 250

Sánchez — Girón Martínez, B. (2021) *El derecho a la huelga en la era digital*. Revista jurídica de la comunidad de Madrid. España: ISSN, p. 43.

Santistevan, J., & Delgado, A. (1980). *La huelga en el Perú: historia y derecho*. Lima: Centro de Estudios de Derecho y Sociedad.

Sarzo, R. (2021) *Pragmática del control sobre el derecho a la huelga. Análisis de la regulación legal y administrativa*. Primera edición, marzo 2021, p. 13

Serrano, R. (2000). *Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica*. Madrid: Consejo Económico Social.

Tribunal Constitucional Peruano. Expediente No. 008-2005-PI/TC. Sentencia emitida el 12 de agosto del 2005.

Tribunal Supremo de España. STS de 5 de diciembre del 2012, punto 7 del fundamento de hecho tercero. <https://vlex.es/vid/huelga-sindical-minimos-egun-euskai-428582810>

Tribunal Supremo de España. STS de 2 de febrero del 2017 (STS 17/2017) <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25242>

- Uber Drivers United. (s.f.). [Grupo de Facebook]. Facebook. Recuperado el 10 de octubre de 2024, de <https://www.facebook.com/groups/UberDriversUnited/>
- UFCW International. (s.f.). Inicio [Página de Facebook]. Facebook. Recuperado el 10 de octubre de 2024, de <https://www.facebook.com/ufcwinternational/>
- Ugaz Olivares, M. (2013). *La huelga en el ordenamiento laboral peruano*. En S.P. Social, Homenaje Aniversario SPDTSS (p. 407-424). Lima: El Búho E.I.R.L.
- Unión Internacional de Telecomunicaciones & Banco Mundial (2020) *The impact of policies, regulation, and institutions on ICT sector performance*. *Web Digital Regulation Platform*. <https://digitalregulation.org/the-impact-of-policies-regulation-and-institutions-on-ict-sector-performance/>
- Ulloa Millares, D. (2016). *Las huelgas improcedentes o ilegales ¿son huelgas?* Derecho Camp; Sociedad Asociación Civil N° 46, Lima, p. 275 — 280.
- Vidal Salazar, M. (2004). *Los límites internos del derecho de huelga y la visión del ordenamiento laboral peruano*. Foro Jurídico, 51-63. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18336>
- Villavicencio, A. (2008). *Huelga y servicios esenciales: alcances, estándares internacionales y nueva afectación (la educación básica regular)*. En Trabajo y Seguridad Social: Estudios Jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez. LIMA. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Grijley.
- Villavicencio, A. (2008). *Las huelgas en Perú: radiografía del atormentado ejercicio de un derecho constitucional*. Laborem, p. 124.
- Villavicencio, A. (2010). *La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*.